



Digitized by the Internet Archive in 2022 with funding from University of Toronto



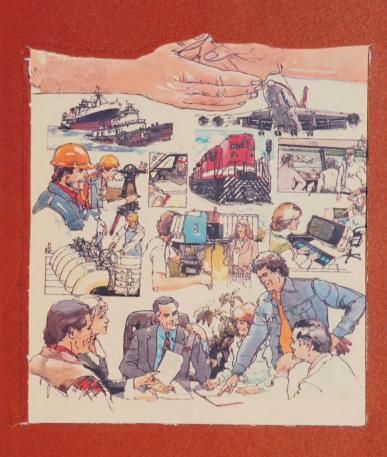


2A1

Labour Canada Travail Canada

1984

AREVIEW REVIEW



Canadä



Publicati



_A55

1984

ANNUAL REVIEW



Photographs: National Film Board/Photothèque

Michael Bedford

Communications Directorate/Labour Canada

Fernand R. Leclair



Published by Authority of the Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies of the Review may be obtained from:

Publications Distribution Centre, Labour Canada, Ottawa, Ontario K1A 0J2 (819) 994-0543

Labour Canada Catalogue Number L39-0338/84B

[©]Minister of Supply and Services Canada 1984

Printed in Canada

Minister



Minister André Ouellet

Principal Officers



Deputy Minister Mark R. Daniels



Senior Assistant Deputy Minister (Federal Mediation and Conciliation Services) W.P. Kelly



Assistant Deputy Minister (Operations) W.F. Porteous



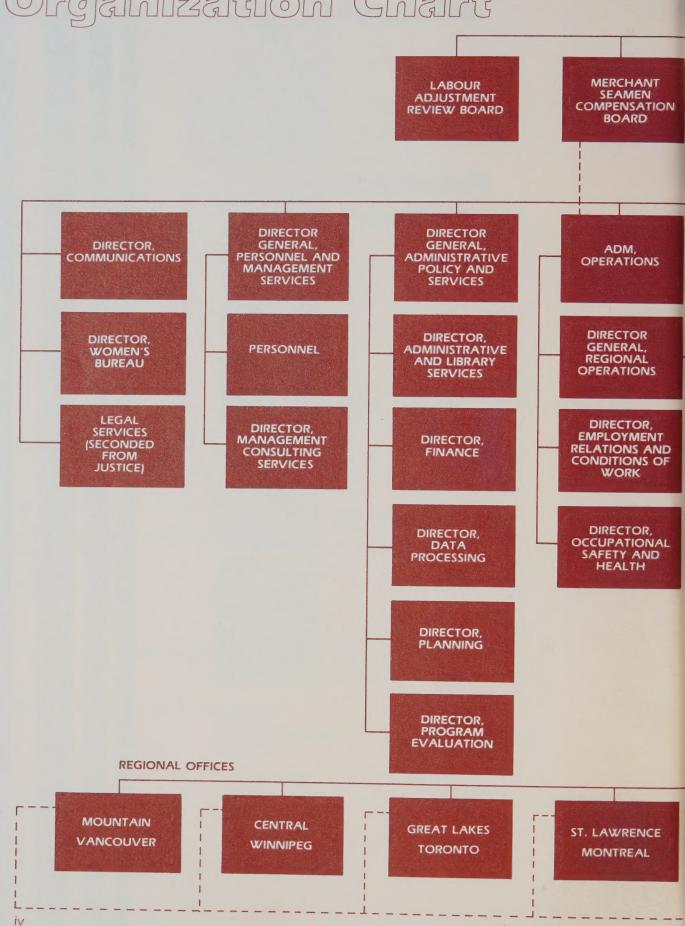
Assistant Deputy Minister (Policy) Ray Protti

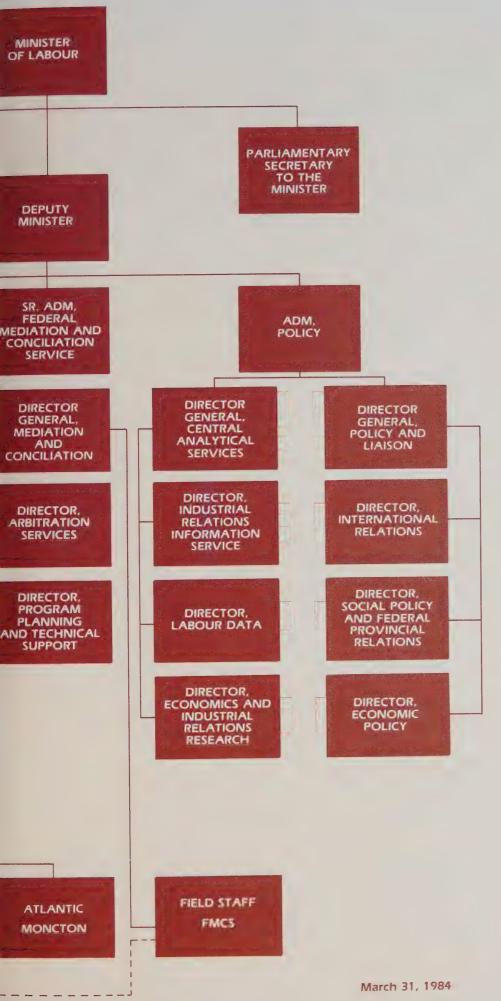
Director (Communications) Carol Racine

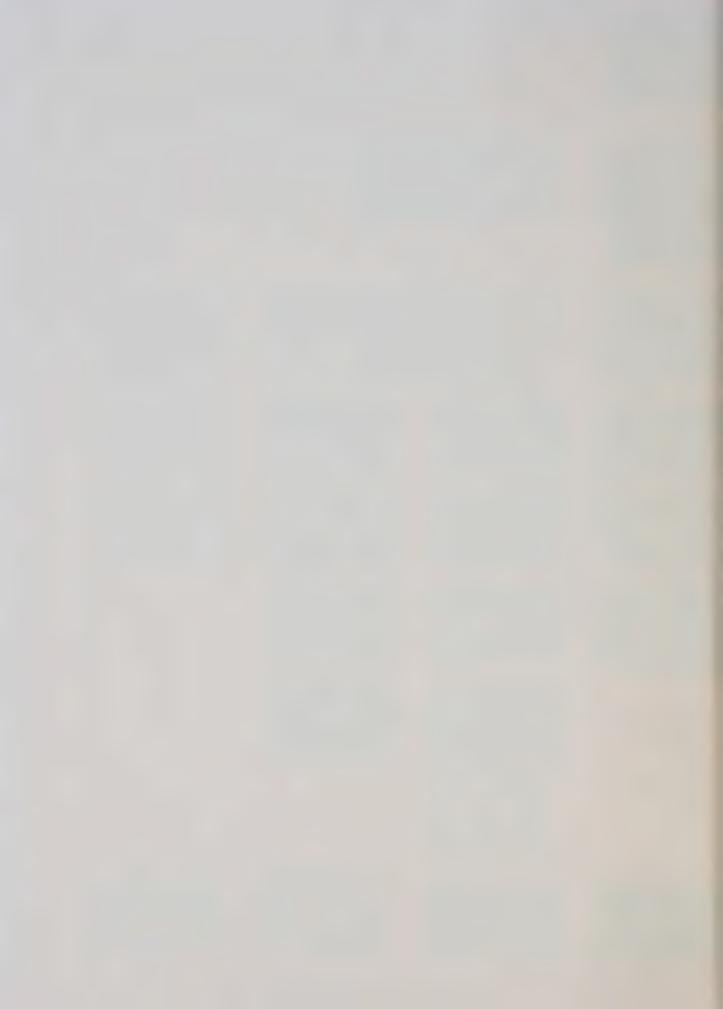
Director General (Administrative Policy and Services) N.P.Ewing Director (Women's Bureau) Ratna Ray

Director General (Personnel and Management Services) J.R. Joubert

Labour Ganada's Organization Chart







Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code

Part III - Labour Standards

R.S.C. 1970, c.L-1 amended by c.22 (1st supplement); c.17 (2nd supplement); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81-82-83, c.47, 89

Part IV - Safety of Employees

(R S.C. 1970, c.L-1 amended by 1977-78, c 27; 1980-81-82-83, c.47)

Part V - Industrial Relations

R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1972, c.18; 1976-77, c.28, 1977-78, c.27; 1980-81-82-83, c.47, 121)

Department of Labour Act

(R.S.C. 1970, c.L-2 amended by 1980-81-82-83, c.60

Fair Wages and Hours of Labour Act

(R.S.C. 1970, c.L-3)

Government Employees Compensation Act

(RSC. 1970, c.G-8 amended by 1980-81-82-83, c.47)

Merchant Seamen Compensation Act

(R.S.C. 1970, c.M-11 amended by c.19 (2nd supplement); 1974-75-76, c.48;

Labour Adjustment Benefits Act

(S.C. 1980-81-82 83, c.89 amended by 1980-81-82-83, c.169)

Jurisdiction

Labour Canada administers federal labour legislation which governs certain aspects of employment in federal works and undertakings

This jurisdiction covers

Interprovincial and international

railwav:

highway transport

telephone and telegraph systems

pipelines

. canal

ferries tunnels and bridges

shipping and shipping service

Radio and television broadcasting and cable systems

Air transport and airports

Banks

Grain elevators, feed mills and warehouses, flour mills, and grain seed cleaning plants

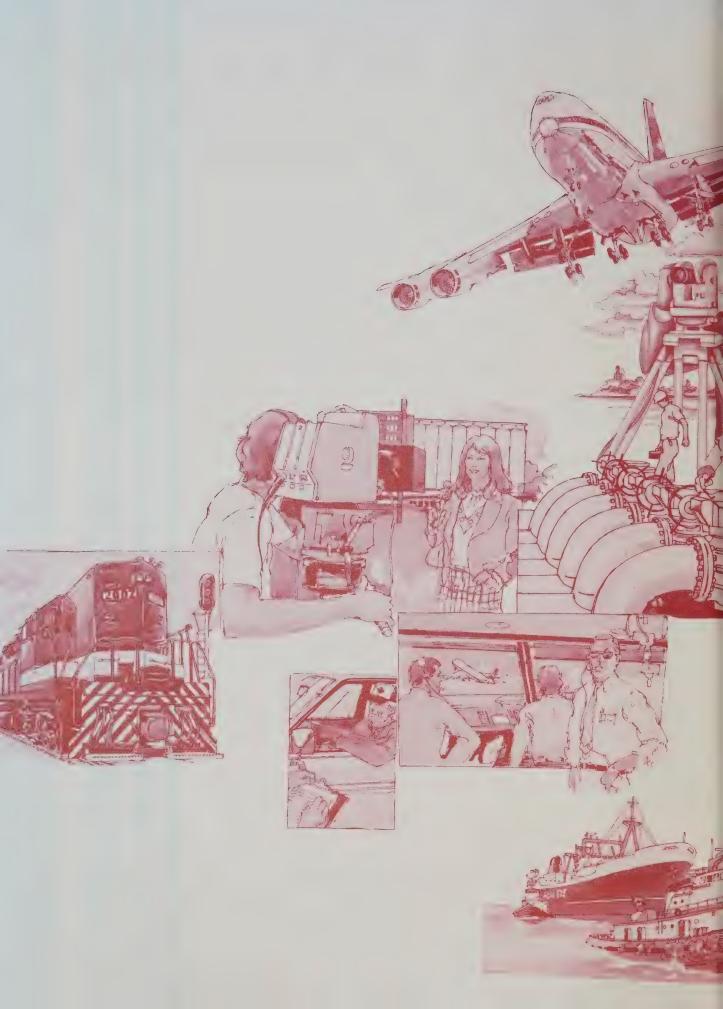
Nuclear facilities and uranium mining

Approximately 40 crown corporations and agencies



TABLE OF CONTENTS

| | Page |
|--|--|
| ntroduction | 1 |
| Federal Mediation and Conciliation Service | 7 9 11 11 |
| Operations Employment Relations and Conditions of Work Occupational Safety and Health Regional Operations Atlantic St. Lawrence Great Lakes Central Mountain | 13 14 19 23 24 25 25 26 27 |
| Central Analytical Services Economics and Industrial Relations Research Labour Data Industrial Relations Information Service Policy and Liaison International Relations Economic Policy Social Policy and Federal-Provincial Relations | 29 31 31 32 34 35 35 36 37 |
| Communications | 39 |
| Women's Bureau | 43 |
| Administrative Policy and Services Administrative and Library Services Finance Data Processing Planning Program Evaluation | 47 49 52 52 53 53 |
| Personnel and Management Services | 55 56 59 |
| Appendix | 61 62 64 |





Introduction

The year under review was a time of considerable industrial restructuring for Canada. Although modest economic growth was restored, unemployment remained high and job security was a prime concern. New technology continued to reshape the workplace and redefine the skill requirements in several major industries. At the same time, increasingly competitive world markets placed further demands on industries to adjust their production processes in order to increase productivity.

However, against this environmental backdrop, there was some cause for optimism, in terms of labour issues, as signs pointed to an increased willingness on the part of business and labour to co-operate. One important signal of this was the establishment of the Canadian Labour Market and Productivity Centre, during the latter part of the year, as a major forum for business and labour representatives to work together to develop policy positions on critical issues such as productivity, employment growth and changing skill requirements. The establishment of the centre is seen as an important step in developing a more co-operative relationship among labour, business and government.

In that regard, Labour Canada is giving increasing priority to the whole area of consultation. An example of this occurred during the lengthy drafting process for proposed amendments to the Canada Labour Code, when the department met informally with more than 40 organizations and groups to exchange views and improve understanding between the major economic partners in preparation for tabling of amendments to all three parts of the Code.

A unit within the department is charged with co-ordinating activities to facilitate dialogue between labour organizations and other government departments. During the year several Labour Canada programs, among them Labour Education and Quality of Working Life, received additional funds in order to promote greater understanding and co-operation between employers and employees in Canadian workplaces.

An initiative taken during the year to improve consultation and communication was the development of the Labour-Government Employee Secondment Program. The program makes possible the temporary assignment of staff between trade union organizations and the federal public service, the goal of which is to create a small but significant cadre of public servants and trade unionists across the country who have accumulated a special kind of detailed knowledge and experience as a result of the assignment.

Also, during fiscal year 1983-84, Labour Canada focussed attention on three broad areas of concern, which will continue to be priorities in the period ahead. These are labour-management relations, the strengthening of the trade union movement and safety and health in the workplace.

LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS

In December 1983, the Minister of Labour made a presentation, entitled Labour and Labour Issues in the 1980s, to the Macdonald Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada. The presentation stressed the need for an improved relationship between labour, employers and governments in order to meet the challenge of change. The Minister noted that, in the past, the federal government has too often been required to intervene in labour relations by passing ad hoc back-to-work laws and broader wage restraint legislation. He said that such steps



however necessary, have the cumulative effect of weakening the collective bargaining process.

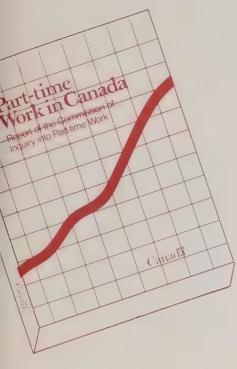
During the year Labour Canada's Industrial Relations Information Service played an ongoing role in improving the collective bargaining climate by providing information to both labour and management on trends in collective agreements and the economic factors affecting settlements. The service provides up-to-date information tailored to the specific needs of the client, thereby assisting the parties in the process of collective bargaining.

In a continuing effort to fulfill our mandate, a major initiative was taken during the year both to improve the quality and to increase the quantity of data on collective bargaining outcomes. Two important achievements in the enhancement of the labour market data base were the inclusion of collective agreements in the construction industry and the development of the concept of an "effective wage".

Labour Canada's primary program for ensuring that collective bargaining in the federal labour jurisdiction functions smoothly is the Federal Mediation and Conciliation Service. While just over half of all contract negotiations are successfully concluded through direct bargaining, the remainder require the assistance of federal mediators and conciliators. In the past year, consistent with the record of recent years, Labour Canada's mediators and conciliators assisted in the successful conclusion of bargaining without work stoppages in more than 90 per cent of their caseload. Increasing emphasis was placed on preventive mediation in order to achieve a degree of understanding between the parties before the start of formal negotiations, thus avoiding unnecessary conflict.

As the year ended, collective bargaining was expected to be especially sensitive in the period ahead, with the phasing-out of the federal wage restraint program and an unusually large number of collective agreements expiring.

Another Labour Canada initiative during the year focussed on the issue of part-time work. The Minister earlier had established a Commission of Inquiry on the subject, which heard representations from a wide range of labour and employers' groups across the country. In September 1983, the Commission published its report, Part-Time Work in Canada, which recommended more equitable treatment, particularly with regard to pensions and benefits, for the growing number of part-time workers in Canada.



THE TRADE UNION MOVEMENT

The economic difficulties of the past few years have caused significant problems for the trade union movement. The rapid growth of the non-unionized service sector with its large part-time work force, along with the advent of new technologies which are changing the nature of employment relations in many industries, have brought new challenges while somewhat diminishing the influence of unions. Moreover, with layoffs of union members and restructuring of manufacturing industries, trade union membership actually declined in Canada in 1983, and some unions have had to make concessions in areas where gains had been made through hard bargaining over the years. Under these conditions, it is not surprising that some unionists perceive a threat to the labour movement as a whole. In his presentation to the Macdonald Royal Commission, the Minister stressed the need for a strong and informed trade union movement to play an important role in the policy and decision-making process.

Paradoxically, as union resources have declined, their needs have increased. Technological change and industrial restructuring require well-researched responses. Labour Canada's initiatives are aimed at providing unions with some of the resources required to study these concerns and prepare detailed responses. During the year, the department developed and prepared to inaugurate the Technology Impact Research Fund, which will provide the resources for unions and other organizations to study the human effects of technological change in the workplace. Research and demonstration projects in such areas as safety and health, working conditions and labour-management relations will be eligible. The fund is designed to support practical projects that have direct application to the workplace environment and will foster a recognition of the social implications of technological advancements.

One of the effects of technological change in an industry can be the layoff of workers who, because of their age and skills mix, are unable to find work in other industries or through government retraining programs. Under the Labour Adjustment Benefits Act, administered by the Labour Adjustment Review Board with staff support from both Labour Canada and Employment and Immigration Canada, the government provides last-resort income maintenance for such workers laid off from certain designated industries. Amendments which came into effect in November 1983 gave

this Act more flexibility and improved access to benefits for long-service workers under 54 years of age and those who have worked in more than one nationally designated industry.

A range of initiatives flowed directly from the Speech from the Throne, which called for an "open door" policy to labour. One new program, announced by the Minister in March 1984, took a highly practical step in this direction. Under the Labour-Government Employee Secondment Program, staff of labour organizations may take temporary assignments in government departments, while government officers gain experience working in labour organizations. These secondments, for varying periods up to two years, are intended to provide practical opportunities to break down some of the barriers that impede good communication and to help build solid working relationships between government and labour.



SAFETY AND HEALTH IN THE WORKPLACE

Ensuring that employees are protected from hazardous working conditions remains one of Labour Canada's chief concerns. At least twice as much working time is not worked because of occupational injury and illness as results from work stoppages. The cost of workers' compensation payments for the country as a whole is nearly \$2 billion per year, while the indirect costs, including damage to equipment and lost production time, are serious impediments to the effort to increase productivity. The cost in human suffering and wasted potential is far less easy to measure.

Labour Canada affirmed its commitment to improve this record when it hosted the Tenth World Congress on the Prevention of Occupational Accidents and Diseases, which was held in the National Capital Region in May 1983. Safety and health issues received further focus in proposed amendments to the Canada Labour Code.

Employers and employees have long recognized their common interest in promoting safety and health measures in the workplace. Joint committees, where they have been established, have proven effective in alleviating unsafe conditions and developing co-operation between workers and employers to observe safe work practices. The December 1983 Speech from the Throne set the stage for key amendments to Part IV of the Canada Labour Code, designed to improve

occupational safety and health throughout the federal jurisdiction. These amendments provide for consolidation under Part IV of legislative authority for occupational safety and health in the federal jurisdiction, with similar rights and protections applying, for the first time, to all employees including the federal public service.

Other amendments provide for joint union-management safety and health committees mandatory in all workplaces with more than 20 employees, with on-site safety officers carrying out this function in smaller workplaces. The amendments also clarify the roles and responsibilities of employers and employees and make explicit the conditions under which an employee may refuse to undertake dangerous work. Furthermore, these amendments will enhance the compliance and enforcement provisions of the Code, increasing the fines for non-compliance, and will establish a labour-management advisory council to assist the Minister in administering and developing occupational safety and health policies.

In addition to the amendments to Part IV concerning occupational safety and health, work was completed during fiscal year 1983-84 on a major package of amendments to all three parts of the Canada Labour Code. Amendments have been proposed to Part III, involving working conditions and labour standards, especially concerning child care leave, and to Part V to strengthen the industrial relations provisions of the Code. As the year ended, these amendments were awaiting tabling in Parliament early in the new fiscal year.

Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service continued to provide effective dispute resolution assistance in the federal industrial relations sphere in 1983-84. In the collective bargaining arena, the Mediation and Conciliation Branch resolved 90.4 per cent of all disputes handled without any stoppage of work. The branch experienced a significant increase in the number of requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board in respect of alleged unfair labour practices. With respect to contract administration, the Arbitration Services Branch appointed 65 arbitrators to hear and render a determination of grievances arising from the interpretation or application of collective agreements. The number of adjudicators appointed by the branch to deal with complaints of unjust dismissal increased by 80 per cent. **99**

Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service is responsible for the administration of the dispute resolution provisions of the Canada Labour Code, Part V. These provisions are intended to encourage constructive collective bargaining, to assist in the settlement of industrial disputes and differences, and to develop sound industrial relations practices in the interest of labour peace.

FMCS is directed by the Senior Assistant Deputy Minister of Labour, and is composed of three units: the Mediation and Conciliation Branch, Arbitration Services Branch and the Program Planning and Technical Support Branch. FMCS headquarters is located in the National Capital Region, and the service has field offices in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax and St. John's.

Mediation and Conciliation

The Mediation and Conciliation Branch is involved in preventing and resolving collective bargaining disputes. The provisions of the Canada Labour Code encourage labour and management to make every effort to negotiate collective agreements without work stoppages. The conciliation process must be exhausted before the right to legal strike or lockout is acquired under the Code. On average. 95 per cent of all collective agreements in federal jurisdiction are concluded without a work stoppage. Conciliation and mediation both rely on persuasion and a full exploration of alternatives to assist the parties in resolving their differences by themselves. In this way it differs from arbitration, which is a procedure for the imposition of a binding decision on the parties. The Mediation and Conciliation Branch also provides a preventive mediation service designed to help the parties to resolve their differences during the term of the collective agreement instead of at the critical bargaining stage. The branch processes requests for ministerial consent to make bargaining-related unfair labour practice complaints to the Canada Labour Relations Board, and handles the administrative work associated with the appointment of conciliation commissioners, industrial inquiry commissions and ministerial referrals to the Canada Labour Relations Board for the imposition of first collective agreements.

An unprecedented number (530) of collective agreements were renegotiated during fiscal year 1983-84. Nearly 44 per cent were concluded by the parties during the course of direct bargaining.

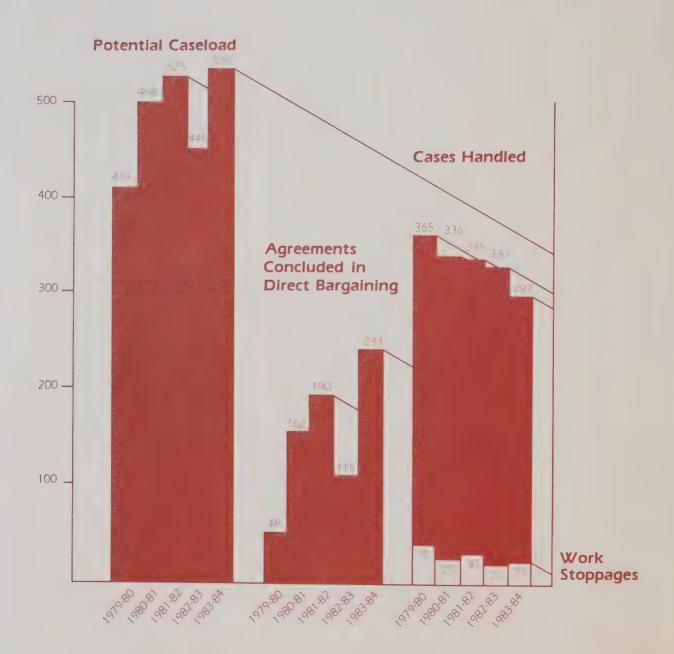
The Mediation and Conciliation Branch handled 297 cases. Two hundred and thirty-nine cases were resolved, and 58 disputes were pending at year end. Of the 23 legal work stoppages initiated during the fiscal year, mediation assistance resulted in 21 disputes being settled, while only two work stoppages were ongoing at year-end. The branch dealt with 36 requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board in respect of bargaining-related unfair labour practices. Consent was granted in 13 cases, refused in six cases, ten cases were settled with the assistance of branch officers. and three were withdrawn by the complainant.

Disputes in the trucking industry accounted for some 40 per cent of the Mediation and Conciliation Branch caseload in 1983-84. Continuing economic difficulties in the air transportation and broadcasting industries affected the collective bargaining process. Mediation and conciliation assistance was required in 37 and 24 disputes respectively. A widely publicized dispute in Québec involved the 170 technicians at Télé-Métropole represented by the Association des techniciens de Télé-Métropole (CSN). This 15-month work stoppage was eventually resolved with the assistance of Raymond LeBoeuf, a mediator appointed by the Minister of Labour. A federal conciliation commissioner,

Dr. Alfred Carrothers, was instrumental in obtaining a memorandum of settlement between Wardair Canada Ltd. and the Canadian Air Line Flight Attendants' Association.

In the grain handling industry, two significant collective bargaining disputes were resolved with FMCS assistance during the fiscal year. A wage reopener for 1983 contained in the collective agreement between the B.C. Terminal Elevator Operators' Association and the Grain Workers Union, Local 333, was successfully mediated by the Senior Assistant Deputy Minister of Labour, W.P. Kelly. In Thunder Bay, the Lakehead Terminal Elevator Operators' Association and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Lodge 650, renewed their collective agreement with the assistance of conciliation commissioner Vince Ready.

The branch continued its preventive mediation activities in fiscal year 1983-84, with 29 reported cases. Preventive mediation is a technique employed to assist labour and management in resolving problems that arise during the term of a collective agreement. This activity has had positive results in encouraging industrial relations stability in a variety of industries under federal jurisdiction.



Arbitration Services

The Arbitration Services Branch is responsible for processing the appointment of grievance arbitrators and arbitration board chairmen pursuant to Part V of the Code; the appointment of arbitrators for group termination of employment situations pursuant to Part IV of the Code; and the appointment of adjudicators to resolve complaints of unjust dismissal lodged under Part III of the Code.

The Arbitration Services Branch investigated 115 requests for the appointment of arbitrators or arbitration board chairmen to hear grievances arising from the interpretation or application of collective agreements during the fiscal year. Appointments were made in 78 cases.

The caseload for adjudication appointments to resolve complaints of unjust dismissal has been rising steadily since the provision was enacted in 1978. During the 1983-84 fiscal year, 140 adjudicators were appointed by Arbitration Services, an increase of 80 per cent over the previous fiscal year.

The branch received no requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1983-84.

Program Planning and Technical Support

The Program Planning and Technical Support Branch is the research arm of FMCS. It provides operational research support to assist in the resolution and prevention of industrial disputes. The branch conducts specially designed research projects on both current collective bargaining issues and on bargaining trends and developments. The branch also assists the Senior Assistant Deputy Minister in devising input and analyzing the industrial relations implications of federal government policies.





Operations

Operations staff completed work on a set of amendments to Parts III and IV of the Canada Labour Code. The amendments will, among other things, provide increased child care leave, protect employees from sexual harassment, and extend the Code's occupational safety and health provisions to cover the entire federal labour jurisdiction and the Public Service of Canada.

In response to the comprehensive audit of the Auditor General, the Program undertook a fundamental review of its priorities, goals, operational objectives and performance indicators. Major advances in a new compliance policy for Parts III and IV of the Code and a consolidated data base were made.

The Operations Program expanded its informational and educational activities; a new Education and Technical Information Division produced numerous pamphlets and brochures promoting compliance with occupational safety and health legislation and regulations. The Quality of Working Life Program also expanded its publication activities through a new case study series, and trained regional staff to enhance the department's capacity to assist organizations in planning OWL innovations. Late in the year, the new Equal Pay Policy Division was created to promote equal pay for work of equal value in federal jurisdiction industries.

Employment Relations and Conditions of Work

The Employment Relations and Conditions of Work Branch is responsible for the development and implementation of policies and programs to maintain fair conditions of work in the federally regulated private sector through labour standards embodied in the Canada Labour Code, Part III. The branch's work in the promotion of

labour education, co-operative labour-management programs, and new initiatives in industrial relations helps to reduce industrial unrest in all of Canada. The branch is divided into five divisions: Conditions of Work, Equal Pay Policy, Quality of Working Life, Labour Education, and Labour Adjustment Benefits.

Conditions of Work

n 1983-84 the Conditions of Work Division was a prime mover in the development and planning of proposed changes to Part III of the Canada Labour Code, which were outlined in the Throne Speech of December 7, 1983. These amendments would establish labour standards relating to sexual harassment and upgrade standards on parental leave, among other provisions. In the past year, members of the division have participated in departmental working committees established to evaluate recommendations made by commissions of inquiry on the subjects of part-time work and the effect of technological change in the workplace. In addition, the division contributed to the evaluation of the Conditions of Work Program and analyzed the division's data base needs for use in a planned management information

Two pieces of legislation are the main concern of the Conditions of Work Division: Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The first establishes minimum standards for employees employed in connection with the operation of any work, undertaking or business that is within the legislative authority of the Parliament of Canada. These standards cover hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, maternity leave, group and individual termination of employment, severance pay,

garnishment, bereavement leave, timely payment of wages, sick leave and protection against unjust dismissal. The Fair Wages and Hours of Labour Act applies to workers on federal government construction projects and regulates hours of work and wage rates. Both of these acts and their regulations are administered by Regional Operations comprising five regional offices and 25 district offices located across Canada.

The Conditions of Work Division is responsible for the planning and development of new and revised labour standards legislation and related policies pursuant to Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act. These labour standards are designed to protect employees from unfair treatment and exploitation while improving employees conditions of employment by providing them with a share of the benefits resulting from improved trends in Canadian industrial relations. The Conditions of Work Division also provides regional offices with policy direction and program support in the administration of labour standards legislation and in the planning and development of information programs designed to promote compliance with the legislation. The division is represented on the Labour Standards Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation.

Equal Pay Policy

The division is responsible for the development and implementation of a departmental equal pay for work of equal value program. The goal of this program is to promote the elimination of sex discrimination in pay within federal jurisdiction industries.

The division commenced operations late in the 1983-84 fiscal year and has designed a four-phase program delivery strategy. Preliminary work was undertaken during the year to establish an information system on the job evaluation and equal pay practices of employers in federal jurisdiction industries. Plans were also developed to initiate the remaining three phases of the program involving field officers training, education of departmental clients, and promotion of voluntary employer compliance with the equal pay laws during the 1984-85 fiscal year.

Quality of Working Life

Achievements over the past year have included the continuing growth in the number of quality of working life (QWL) projects undertaken by Canadian organizations, and an increase in co-operative efforts by labour, management and other groups to address social and economic development issues at local and regional levels, as well as at the industrial sector level. Program staff were trained in process-intervention skills, enhancing Labour Canada's capacity to respond to client enquiries and assist organizations in planning for and developing quality of working life programs. In addition, an introductory training manual on QWL concepts and applications was developed. A compendium of Canadian QWL case histories was published, an important first step in launching an expanded publications program designed to provide organizations with practical information on implementing workplace innovations.

Funding assistance was provided for the sociotechnical design of a new oil-seed crushing plant and for quality control programs to improve product quality and address production-related problems in several plants in such industries as plastics, building materials, pulp and paper, flour milling, and electronics.

As a result of a Labour Canada initiative, a community effort towards industrial development in Cape Breton has emerged.

This group, comprising individuals in key leadership positions representing municipal governments, business, labour, professional development agencies, education and clergy, met for three days to examine how a regional revitalization process could be achieved. The establishment of a permanent committee was a significant outcome of this meeting. A similar activity supported by Labour Canada was initiated in the Niagara district.

Other activities funded during the year included efforts to increase awareness of the benefits of applying QWL values within industry, government and unions through workshops, seminars, and opportunities for individuals to acquire the necessary knowledge and skills in applying QWL processes. Courses supported during the year included the McGill Quality of Working Life Centre's program, and the Dalhousie University QWL Intern program. Continuing support was provided for the growing network of institutions capable of helping organizations to implement change programs. Such institutions included the Quality of Working Life Section at the University of Moncton, the Research and Intervention Centre for the improvement of Labour Conditions at the Université du Québec at Rimouski, the York Action Learning Centre in Toronto, and the Centre for Organizational Design at the Co-operative College of Canada in Saskatoon. In all, over seventy activities related to the improvement of the quality of working life were funded in the past year.

Labour Canada's Quality of Working Life Program was created to help employers, unions and employees understand and deal with an increasingly complex and turbulent environment. This program is part of Labour Canada's broad strategy for promoting the well-being of working Canadians through responsible labour-management relations. Promotional, educational and experimental in nature, the program seeks to encourage and support workplace innovation in response to changing economic and social conditions.

The purpose of the financial assistance provided through the OWL Program has been to support joint efforts by employers, unions and employees to effect workplace improvements with a particular emphasis on joint initiatives designed to effect:

- greater employee participation in workplace decision making;
- more satisfying jobs to meet employee needs;
- better physical working conditions;
- employee well-being in the context of changing technology, ergonomic considerations and the organization of work.

Labour Education

Labour Canada's Financial Assistance Program for Labour Education is designed to encourage Canada's legally constituted labour organizations to improve the trade union skills of their members and leaders. These skills will assist them in dealing with the complex problems involved in modern industrial relations. The program, which began in 1977, was so successful in achieving its objectives that it was extended last year for an additional three-year period ending March 31, 1986.

Six central labour organizations, representing 2 674 246 workers have renewed their agreements with Labour Canada during 1983-84. Under these agreements, central labour organizations receive specific amounts, on a quarterly basis, to develop labour education programs for their members and leaders.

Independent unions not affiliated with a central labour organization were also granted funding to conduct educational activities for their members. Applications from 87 independent unions, representing a membership of 531 513 workers, received approval from Labour Canada and were awarded financial assistance based on their membership.

In addition, bursaries up to a maximum of \$5 000 were made available to individual union members to enroll in labour education courses or to conduct research in subjects of concern to the labour movement. Eleven bursaries were awarded in 1983-84.

The broad objective of the program is to improve the functioning of the industrial relations system. The program seeks to achieve this objective by providing current and potential union officers and members of labour organizations with opportunities to acquire a comprehensive knowledge and understanding of the goals, policies and responsibilities of the Canadian labour movement in the context of the economic. political and social framework of Canada. The educational activities carried out under this program allow union members to acquire the knowledge and skills necessary for the discharge of their duties in the labour movement and fulfill their role in the community.

Financial assistance is made available to:

- encourage union organizations to expand existing labour education programs and to develop new programs for their members, and
- encourage individual union members to improve their educational qualifications in the interest of a more effective discharge of their union responsibilities.

All labour organizations that received a federal contribution to conduct educational programs for their members during 1983-84 were required to submit a report on their activities to Labour Canada. These reports indicate that educational programs made possible through this federal assistance are fully supportive of Labour Canada's objective of improving the structure and process of labour-management relations. The majority of educational projects centred on topics such as:

- collective bargaining,
- conditions of work,
- labour legislation,
- negotiating skills, and
- grievance procedures.

While the above topics are directly related to the industrial relations scene, many other courses dealing with social and economic affairs are also taught regularly.

FUND ALLOCATION, 1983-84

| Canadian Labour Congress \$3 | 378 630 |
|---|----------|
| Confederation of National Trade Unions | 323 141 |
| Canadian Federation of Labour | 317 236 |
| Canadian Conference of Teamsters | |
| Centrale de l'enseignement du Québec | |
| Centrale des syndicats démocratiques | |
| Independent Unions (87) | |
| Individual Union Members (11 bursaries) | . 50 000 |
| | |

TOTAL \$5.01



Labour Adjustme Review Board Secretariat

The secretariat provides administrative and professional assistance to the Labour Adjustment Review Board, a five-member panel appointed by the Minister of Labour and consisting of representatives of labour, management, and government. Under the criteria established by the Labour Adjustment Benefits Act, the board certifies as eligible to apply for benefits older workers who have been laid off from enterprises in industries designated by the federal government. The intent of the Act is to provide last-resort income maintenance benefits to laid-off older workers who, because of long service in a designated industry, have developed skills that are usable only in that industry, and who are considered unlikely to be retrainable or re-employed. Workers certified by the board may apply to Employment and Immigration Canada for benefits when their unemployment insurance benefits have been depleted.

There are two types of industry designation — general and regional. The generally designated industries (those designated across Canada) are textiles, clothing, tanning and footwear. On its inception with the proclamation of the Act on May 1, 1982, the board took over responsibility for certification in these industries from the Textile and Clothing Board and the Enterprise Development Board. Regional designations apply to an industry with respect to a

region in Canada where severe economic disruption and significant loss of employment are a direct result of economic adjustment. These designations are currently identical to those under the government's Industry and Labour Adjustment Program.

During 1983-84, the Labour Adjustment Review Board met nine times and heard 881 cases. In 234 of these, certification was denied. Certification was granted, however, in 647 cases, affecting the layoffs of 18 935 people. As a result, 3 477 people who met the age criteria were entitled to apply for benefits.

The major responsibility of the secretariat is to conduct investigations when an application is received under the Labour Adjustment Benefits Program. In addition, the secretariat has undertaken several other duties, the most important of which is the dissemination of information about the program to employees, unions, and employers, and the answering of inquiries received from a wide variety of sources.

Occupational Safety and Health

The Occupational Safety and Health Branch (OSHB) is responsible for the development of policies and programs that improve occupational safety and health in the federally regulated private sector, and provide employment injury compensation for federal government employees. The branch provides headquarters support for field officers in the delivery of these programs to the department's client groups. OSHB also offers general and technical information about safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine and employment injury compensation.

During the year, the Occupational Safety and Health Branch completed a major review and modification of policies and programs. This included further development of proposed legislative and regulatory changes; the preparation of a compliance policy; the issuance of an updated policy and procedures manual; the initiation of a program data base to assist headquarters and regions in planning future initiatives and activities; and the formation of an Education and Technical Information Division to provide more and better education and information materials and services to assist clients in gaining compliance with Part IV of the Canada Labour Code.

As developer of occupational safety and health policy and programs, OSHB consults with employer and labour groups (such as the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Labour Congress), other federal government departments, provincial agencies through the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, and several standards-development committees of the Canadian Standards Association.

OSHB has the leading role in a federal-provincial initiative on an information system proposed to be implemented across Canada with respect to hazardous materials in the workplace. The project is being undertaken in consultation with industry and labour groups.

Senior Medical Consultant

The senior medical consultant continues to monitor the health surveillance program for workers in the grain industry. Advice and assistance is provided in complying with the requirements of the program and in interpreting the health data as it is received.

Advice on a wide variety of occupational health and medical issues is provided to the regions on request. Other divisions of Labour Canada have also been provided with occupational medical advice and assistance in developing policies and programs. In addition, the senior medical consultant has maintained mutually beneficial communication with other federal and provincial government departments having a common interest in occupational safety and health.

Program Research and Development

The Program Research and Development Division is responsible for working with Labour Canada's regional staff in planning, developing and preparing occupational safety and health legislation and regulations. The division is also responsible for determining the need for, establishing, and co-ordinating departmental policies and programs related to the safety and health of workers.

The division conducts research studies into occupational safety and health programs and employment injury and illness statistics, and analyzes the findings with respect to their applicability to the Canadian milieu. Finally, the division offers information, advice and interpretation on occupational safety and health matters to Labour Canada regional staff, employers and workers subject to Part IV, and to other government organizations.



Legislation and Regulations

In accordance with the government's intent as stated in the Speech from the Throne on December 7, 1983, major revisions to Part IV of the Canada Labour Code were developed to broaden its application to include the operation of ships, aircraft and trains, and petroleum exploration and development in Canada Lands, and also to ensure that the same occupational safety and health standards will apply in the public service of Canada. The intent of these changes is to make Part IV the general legislative framework for occupational safety and health throughout the federal iurisdiction.

The proposed legislative revisions also incorporate the recommendations of the Federal Offences Decriminalization and Compliance Enhancement Project undertaken by the Justice Department, the primary

aim of which is to decriminalize the offences in federal legislation.

Associated with these revisions to the Canada Labour Code, Part IV, is a major review of the 21 sets of regulations issued pursuant to the Code.

Programs

Labour Canada's Environmental and Medical Surveillance Program in the Grain Industry began detailed analysis of the medical data collected from the approximately 8 900 grain elevator workers who participated in the first three-year cycle of the program.

Approximately 5 380 physician's reports have been received and coded to date for the second three-year cycle of the program. When the remaining reports are returned and processed, a report on the results of the second cycle will be prepared.

Accident Reporting System

Employers with five or more employees subject to the Canada Labour Code, Part IV, and those subject to the Government Employees Compensation Act are required to report their accident experiences to Labour Canada. In an effort to enhance its efficiency in analyzing the data, the division undertook a project to code the narrative information contained in the accident investigation reports for use in a computer machinereadable storage system. To date, approximately 8 000

accident investigation reports have been coded and entered into the computer system.

A National Standard of Accident Investigation and Reporting System to standardize the method of reporting occupational injury and illness experience was developed last year in co-operation with the provincial governments, Energy, Mines and Resources Canada, Statistics Canada and the Canadian Centre for Occupational Health and Safety. It has been tested and used by provincial mining associations in the provinces of Alberta and Ontario.

Technical Services

The primary function of the Technical Services Division is to provide engineering, scientific, and technical consultative services to Labour Canada's regional offices to enable them to deliver departmental occupational safety and health programs. These services are also made available to other safety and health organizations, unions, companies and government officials.

Industrial Safety

An integral component of Part IV of the Canada Labour Code is the many codes and standards referenced. During the year, industrial safety engineers continued to consult with standards-writing organizations on a wide range of topics associated with occupational safety codes, personal protective equipment, lifting, hoisting and related

devices, and the Canadian Electrical Code.

Industrial safety services were also provided for employers and employees to whom the Canada Labour Code applies, in such workplaces as railway equipment repair shops, grain elevators, and postal terminals.

Industrial Hygiene

During the past year the industrial hygiene engineers conducted over 40 occupational health hazard evaluation surveys at the request of the regions. They also actively participated in various technical committees of the Canadian Standards Association.

Samples collected by the industrial hygiene engineers during their surveys were analyzed by the industrial hygiene laboratory along with the samples submitted by regional staff from some 140 surveys.

Mine Safety

The division staff was actively involved in the development of an agreement aimed at improving occupational safety and health inspection facilities for uranium mine workers in Ontario.

Proposals are being developed in an attempt to resolve the jurisdictional question at the Hudson Bay Mining and Smelting plant in Flin Flon, involving the Saskatchewan, Manitoba and federal governments.

The Cape Breton Development Corporation and unions reached an agreement whereby they would jointly produce, in collaboration with Labour Canada, safe operating procedures for each of the trade activities associated with the coal mining operations.

Education and Technical Information

The Education and Technical Information Division assists operational staff in delivering the Occupational Safety and Health and Injury Compenstion programs across Canada by co-ordinating the design of programs and production of materials for client education and information. The division also assists in the training of labour affairs officers by co-ordinating within the Occupational Safety and Health Branch the preparation of OSH training materials.

Occupational Safety and Health Information Centre

OSH information is provided for departmental employees, clients and the general public through the Occupational Safety and Health Information Centre (OSHIC). Last year, the information service answered 490 requests for occupational safety and health information.

Publications

The publication of ten Occupational Safety and Health Branch pamphlets was co-ordinated by the Education and Technical Information Division. These publications deal with a wide variety of occupational safety and health related topics. Generally speaking, they are intended to increase awareness of the effects of workplace accidents on the economy of Canada, to outline measures that may be taken to reduce accidents and hazards, and to promote workplace self-regulation through the establishment of joint safety and health committees.

Injury Compensation

The Injury Compensation Division, in conjunction with the regional offices, plans and develops the employment injury benefits system for federal government employees. During the year, consultants engaged to review the employment injury benefits system submitted a report on Phase 1 of their study. The department is reviewing alternatives for the improvement of the legislative and administrative basis of the current system.

The division also provides the secretariat to the Merchant Seamen Compensation Board and administers the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations.



An officer of the division attended a meeting of the International Association of Industrial Accidents Boards and Commissions, and the division maintained its membership in this association. Informative contributions were prepared for the IAIABC as well as the International Social Security Association and other international groups seeking information on the Canadian workers' compensation program.

Government Employees Compensation Act

The Government Employees Compensation Act provides employment injury benefits (workers' compensation) to employees of the federal public service and most Crown corporations and agencies. The 120 employers under the jurisdiction of the Act employ approximately 350 000 workers. During the year, coverage was extended by ministerial orders to Le Vieux Port de Montréal and Le Vieux Port de Québec, and to a Customs and Immigration training program for native people in Manitoba sponsored by Indian Affairs and Northern Development.

The booklet "If You Have An Accident" was revised and made available to the regional offices and headquarters. The Federal Workers' Compensation Committee met to review problems of mutual concern to the regions and headquarters.

Inmates Compensation

The Penitentiary Inmates
Accident Compensation
Regulations are administered by
the Injury Compensation
Division on behalf of Solicitor
General Canada. Awards were
made in favour of ten inmates
who suffered work injuries,
including two monthly awards
for the lifetime of the inmates.
Numerous enquiries regarding
entitlement from inmates,
ex-inmates and their legal
representatives were answered.

Merchant Seamen Compensation Act

The Merchant Seamen Compensation Act provides workers' compensation benefits to seamen employed on ships registered in Canada or leased to a person resident in Canada or having his principal place of business in Canada, while such ships are engaged on a foreign or home-trade voyage. The Act does not cover seamen who are entitled to coverage by a provincial workers compensation law or by the Government Employees Compensation Act.

The Act is administered by the Merchant Seamen Compensation Board, composed of three senior public servants appointed by Governor-in-Council. During the year, a new chairman was appointed. The division provides the secretariat to the board.

Seven claims were received, and 18 dependent spouses continued to receive supplementary benefits as provided for by Section 31 of the Act.

Regional Operations

Regional Operations is responsible for administering the department's programs within the federal jurisdiction (other than those of the Federal Mediation and Conciliation Service) across the nation. The delivery of these programs to employers and employees is accomplished through five regional offices and 25 district offices.

The five regional directors are responsible to the Director General of Regional Operations at headquarters. The activities of regional officers include investigation, monitoring, and enforcement of legislation, standards and regulations. They maintain regular contact with management and union representatives with a view to improving labour relations. They also provide counselling, advisory services and assistance for activities such as the establishment of joint safety and health committees and the development of Quality of Working Life and Labour Education projects.

Labour Canada's regional offices are required to investigate the complaints of individual employees with respect to working conditions and, where employers have violated the regulations, to recover lost wages for the workers involved. The regional offices also conduct programmed inspections for this purpose. Nation-wide, these activities resulted in the recovery of more than one million dollars in lost wages.

The Code also protects employees from unjust dismissal. Most complaints from employees who feel they have been dismissed without just cause are resolved locally; however, a small proportion must be referred to an adjudicator whose judgement is binding.

Safety officers in the regional offices are empowered to investigate complaints of unsafe or unhealthy conditions in the workplace. Where a condition of imminent danger is found to exist the employer may be compelled to cease the dangerous operation immediately and correct the condition. Safety officers may also, where they deem it necessary, conduct investigations into industrial accidents reported to them.

Further, regional offices carry out programmed inspections to ensure safe and healthy workplaces. They also conduct technical surveys to monitor such health hazards as grain dust and asbestos dust in the workplace, and to ensure the safety of boilers, elevating devices and other equipment.

Regional offices also administer the Government Employees Compensation Act, which provides financial assistance to federal government workers unable to work due to injuries sustained on the job. In addition to their regulatory functions, the regional offices offer consultative services to the public, and promote departmental policies designed to improve the climate of labour relations in Canada — notably the Labour Education and Quality of Working Life programs.

The following brief notes describe the regions and give an account of some of their major activities during the year.

Atlantic Region

The regional office for the Atlantic Region is in Moncton, New Brunswick. The region also has district offices in Moncton, Halifax, St. John's, Fredericton and Sydney. The latter, managed by the Chief Inspector of Mines, is responsible for the administration of the Coal Mines Safety Regulations related to the operation of the Cape Breton Development Corporation (CBDC).

Throughout the year, emphasis has continued to be placed on the inspection program and client education to better inform employers and employees alike of their respective responsibilities. Extra effort has been exerted in the training of employers and employees through group presentations on such subjects as safe lifting practices, plant inspections, accident investigations, and personal protective equipment.

Major efforts were made to assist clients in improving their safety programs. In the Port of St. John's, Newfoundland, a hard-hat program was introduced with a 100 per cent success rate. At the same time, an extensive safety audit was conducted at the CNR ship repair yards in St. John's, which resulted in an improvement of their safety program and a decrease in their accident rate. Also, detailed follow-ups were made to an extensive safety audit conducted at the Cape Breton Development Corporation.

The Labour Education Program for unaffiliated unions in the region was continued in 1983-84 and is considered an excellent means of helping these unions develop their own training programs. Eleven unions within the region, representing over 31 400 members, took advantage of this program in 1983. One individual bursary was also awarded. Labour Canada's contributions to these programs exceeded \$41 000.

St. Lawrence Region

St. Lawrence Region, which includes all of the Province of Québec, has its head office in Montreal. The region is divided into three districts, with two offices located in Montreal and one in Quebec City.

Under the Quality of Working Life Program, the region gave support to some 40 new projects. To supplement the financial support given by Labour Canada to labour-management programs designed to improve the quality of working life within some organizations, the region also continued QWL program activities such as sensitizing sessions, symposiums, research and publications, feasibility studies, community projects and increased involvement of universities in workplace innovation. For example, the region subsidized the organization of an international symposium, set up by the Université du Québec à Rimouski, on the topic of the evolution of working environments in the fishing industry.

Through its Financial Assistance Program for Labour Education, the region issued subsidies totalling \$116 725 to a number of labour organizations and individuals.

Under the Conditions of Work Program, St. Lawrence Region, with the help of staff from other regions, initiated action in the bankruptcy of Maislin Transport Ltd. and made claims for some 3 500 workers. Other major interventions related to the hours of work of 5 000 Air

Canada workers and the employee-employer relationship of 1 500 CASE (Counselling Assistance to Small Enterprise) counsellors of the Federal Business Development Bank.

In the occupational safety and health field, intervention focused on the road and air transport industries. Activities included a safety and health audit at Canada Post Corporation involving more than 12 000 workers; technical surveys on noise and air quality respectively in the stevedoring industry (Cérès Stevedoring) and the air transport industry (Air Canada); the inspection of some of the 300 lighthouses of the Canadian Coast Guard; and the monitoring of safety and health committees in the rail transport industry, representing some 7 500 workers.

Other activities related to the legislation included information sessions for a group of shop stewards of the International Association of Machinists and Aerospace Workers from the air transport industry, for a number of students of the Industrial Relations Department of Laval University, and for a group from the United Transportation Union representing workers of three railway companies.

An information program was set up by the region to sensitize employer clientele to their responsibilities under the Government Employees Compensation Act in case of work-related accidents.

Great Lakes Region

The Great Lakes Region covers all of Ontario except the northwestern part of the province. Regional headquarters is in Toronto, and district offices are located in Toronto (two), Ottawa, London, and Sudbury.

Staff from the region actively promoted the Quality of Working Life Program in educational institutions, industries, hospitals, municipalities and the trade union movement through presentations, conferences and seminars. The region also assisted in processing requests for funding for projects intended to encourage the further development of the quality of working life in the workplace.

A major activity in the occupational safety and health field was the region's participation in the monitoring of the safe removal of asbestos insulation from a major postal terminal in Ottawa.

In the conditions of work field, the Great Lakes Region co-operated with other regions in identifying the outstanding wages and other benefits owed to Maislin Transport Ltd. employees when that company declared bankruptcy. A member of the region was elected to the creditors' committee representing non-union workers and was instrumental in obtaining settlements for these workers averaging about 40 per cent of their claims.



Central Region

The Central Region is composed of Northwestern Ontario, Manitoba and Saskatchewan. Headquarters for the region is in Winnipeg. District offices are located in Winnipeg (two), Regina, Saskatoon and Thunder Bay.

During the year, a tripartite committee of Labour Canada, **CNR Prairie Region** management, and railway unions concluded their audit of safety committees. A report was presented to senior regional management of CN Rail and Labour Canada. The region produced a video cassette outlining the decisions reached by the CNR vice-president and the regional director. CNR Prairie Region safety committees were reorganized and retrained with occasional assistance from

Central Region sponsored a back injury prevention program employing two University of Manitoba students. The students were hired under the COSEP Program for a period of four months. During this time the students visited 65 companies and gave 250 presentations to 4 122 employees.

A major environmental survey and safety audit was begun at the Hudson Bay Mining and Smelting mine at Flin Flon, Manitoba; a report is due early in 1984. The survey was conducted with the co-operation of OSHB Industrial Hygiene Engineers and laboratory staff.

Central Region was asked by the University of Manitoba to assist in developing a Certificate Course in Occupational Safety and Health. The occupational safety and health technical advisor was assigned as a member of the advisory committee and sub-committee on curriculum. The course will be available in the fall of 1984 and is designed for co-chairpersons of safety and health committees.

Saskatchewan Wheat Pool requested our assistance in developing procedures and standards for maintaining grain elevator equipment such as car pullers and augers. Central Region is now assisting by having district offices work with Saskatchewan Wheat Pool to test procedures such as dust sampling and plant inspections.

The Winnipeg Labour Council again requested the region to assist at their annual weekend school by giving a course on federal labour legislation.

Approximately 30 persons attended, and heard presentations on a number of Labour Canada programs, both legislated and non-legislated.

In an effort to inform federal government workers of their right to workers' compensation, the region continued the following programs:

- Poster program involving a Teddy Bear motif and tear-off accident reporting system;
- 2. Envelope stuffer dealing with proper procedure;
- 3. Display promotions at various locations.

The region continued its contribution to accident prevention by participating with Occupational Safety and Health Branch in a special lifting course aimed at reducing the incidence of back injuries.

The Labour Education Program has been successful in the region, with six independent unions participating and one individual bursary granted. An expansion of this program to other independent unions in the region is anticipated.

During the past year, the region continued its efforts to develop greater public awareness of departmental programs through displays, business shows and exhibitions. A regional resource centre has been established to serve the information needs of the general public and departmental personnel.

Mountain Region

The Mountain Region is composed of Alberta, British Columbia, the Northwest Territories and the Yukon Territory. Regional headquarters is in Vancouver with district offices in Edmonton, Calgary, Lethbridge, Whitehorse, Prince George, Kelowna and Vancouver.

The region has been closely involved with the recent \$125 million expansion of the Westshore Terminals coal loading facilities at Roberts Bank in British Columbia, providing technical advice and assistance to ensure the safety of employees through compliance

with the provisions of the Canada Labour Code and Safety Regulations. The region has continued to develop its educational program to promote safety and health in the workplace by conducting 73 safety seminars and 140 counselling sessions. In addition, some 24 seminars on the Government Employees Compensation Act were held for federal departments at 15 locations throughout the region in conjunction with health and safety sessions intended to reduce the number of workplace accidents.

A series of safety audits was undertaken at the terminal grain elevators in Vancouver and Prince Rupert in an effort to improve the overall safety program at each elevator and to promote self-regulation through the active participation of joint union and management safety and health committees.

Through its active liaison with unaffiliated unions, the region nearly doubled the number of unions receiving grants under the department's Labour

Education Program. The region also sponsored two trade unionists to undertake post-graduate studies in labour relations through bursaries provided by this program.

Increasing interest has been expressed in the department's Quality of Working Life program. The region has responded to over 200 enquiries by providing QWL publications and technical advice. Financial assistance was provided to enable unions and supervisors to attend a number of QWL seminars and conferences, such as the B.C. Worklife Conference in Vancouver and the Conference on Labour Developments in the Fishing Industry held at Rimouski, Québec.

Other projects initiated by the region include the production of a QWL start-up course and a QWL film on the challenge for change in the workplace. Two of the region's labour affairs officers are now qualified QWL faciliators, having attended the certificate course at the McGill QWL Facilitators College.

PART III CANADA LABOUR CODE — CONDITIONS OF WORK CASES COMPLETED FOR PERIOD APRIL 1, 1983 TO MARCH 31, 1984

| REGION | COMPLAINTS | INSPECTIONS | unjust Dismissal |
|--------------|------------|-------------|---------------------|
| Atlantic | 162 | 322 | 19 |
| St. Lawrence | 435 | 60 | 153 |
| Great Lakes | 759 | 208 | 203 |
| Central | 431 | 228 | 16 |
| Mountain | 634 | 154 | 121 |
| National | 7 421 | 972 | 572 |

PART IV CANADA LABOUR CODE — OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH CASES COMPLETED FOR PERIOD APRIL 1, 1983 TO MARCH 31, 1984

| REGION | COMPLAINTS | INSPECTIONS | INVESTIGATIONS | TECHNICAI SURVEYS |
|--------------|------------|-------------|----------------|----------------------|
| Atlantic | 55 | 1 069 | 111 | 88 |
| St. Lawrence | 142 | 500 | 110 | 14 |
| Great Lakes | 106 | 794 | 113 | 207 |
| Central | 29 | 512 | 98 | 74 |
| Mountain | 82 | 530 | - 115 | 55 |
| National | 412 | 3 405 | 547 | 438 |



Policy

The Policy Program contributed substantially to the Minister's presentation to the Macdonald Royal Commission, which stressed the importance of communication and co-operation between labour, management and business. The development of the Canadian Labour Market and Productivity Centre and the Government-Labour Employee Secondment Program are positive steps toward such co-operation. Also, information sessions between labour and government representatives were held to promote understanding and contact between the parties.

Developmental work was completed for the establishment of the Technology Impact Research Fund; and further information sessions are planned to deal with the issue of technological change in the workplace.

Collective agreements in the construction sector were added to the department's labour market data base, and improvements were made to the analysis of wage and non-wage settlement data, including the development of the concept of "effective wage".

As a result of the presentation prepared by the International Relations Branch, the Minister of Labour will be host to the ILO's Twelfth Regional Conference of American States, to be held in Montreal in September 1985. 59

Policy

The Policy Program is composed of two sub-units, Central Analytical Services and Policy and Liaison, reporting to the Assistant Deputy Minister, Policy. In general, the four main functions of Policy are policy development, data collection and analysis, ministerial briefing, and liaison and consultation.

Central Analytical Services

Central Analytical Services, headed by a Director General, is responsible for analysis, research, and short-term and medium-term policy studies in the fields of labour economics, industrial relations and labour legislation. It collects and disseminates labour-related data such as occupational wage rates, major collective agreements data and work stoppage statistics. It also has responsibility for the Industrial Relations Information Service (IRIS).

Economics and Industrial Relations Research

The Economics and Industrial Relations Research Branch undertakes analysis and research and conducts short-term and medium-term policy studies in support of departmental activities. It analyzes general economic developments with special emphasis on wage trends and wage determination, undertakes research on industrial relations issues and problems, and prepares socio-economic impact analyses of labour-standard regulations.

During 1983-84 a major activity of the Policy and Program Division concerned amendments to the Labour Adjustment Benefits Act. The Act, which came into effect as one element in the government's Industrial and Labour Adjustment Program in May 1982, provides last-resort income maintenance payments to qualified older workers in designated communities or industries. Amendments came into effect in November 1983, which provide greater flexibility and improved access to the benefits specified under the Act.

In the Economic Analysis and Research Division, work continued on the refinement of the computer system designed to calculate wage and cost of living allowance (COLA) payments in collective agreements. The system now provides data for official Labour developmental work in wage forecasting. Research papers and analyses were prepared on trends in hours of work and wage settlements and determinants of contract duration. A study was also made of the labour, economic and social issues of part-time employment in Canada.

The Industrial Relations Analysis and Research Division played a major part in the development of the departmental presentation to the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada. The division was also responsible for work in connection with a study on union growth in Canada. Reports were prepared on industrial relations in particular jurisdictions and industries, and in connection with work for the International Labour Organization and the Organization for Economic Co-operation and Development. The division also began an inventory of industrial relations research conducted in Canada during 1982 and 1983.

During the year, the Legislative Analysis and Research Division prepared research documents on labour legislation covering such topics as economically motivated layoffs, interest arbitration, legislative interventions in labour disputes, strikebreaking, and recovery of unpaid wages. In addition, it has published documents such as the Legislative Review, Labour Standards in Canada. Directory of Occupational Safety and Health Legislation in Canada, Rapid Reference Charts (annual publications), Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour (semi-annual), and the Index of Labour Legislation (monthly). A summary of legislative changes was also prepared for the annual meeting of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL).



Labour Data

The Labour Data Branch collects and disseminates labour-related information for use in policy development, pay and benefit determination in both the unionized and non-unionized sectors, and research and industrial-location studies. The branch produces and maintains detailed information on occupational rates of pay and certain working conditions, the progress and results of collective bargaining, the nature and extent of labour disputes, and the names and characteristics of labour organizations in Canada.

The branch co-operates with the provincial governments in the development and collection of labour data in order to minimize the duplication of surveys and the resulting paper burden on respondents. Emphasis is placed on standardizing survey methods in the federal and provincial jurisdictions to maximize data comparability and exchange. Arrangements continued whereby the provinces of Alberta and Saskatchewan provide the branch with information from their wage surveys. The branch also provided the provinces with a considerable amount of data gathered in its surveys.

Collective Bargaining

The Collective Bargaining Division monitors major contract negotiations — those covering 500 or more employees — including the construction industry. The highlights of these major settlements are published monthly in the Collective Bargaining Review.

The division responded to numerous requests from the public for published and unpublished data on collective bargaining. Material supplied included copies of collective agreements, samples of the terminology used in specific agreement clauses, and special output from the computerized data base for both wage and non-wage provisions.

Major Wage Setlements, a quarterly publication with an annual consolidation, provides statistics on wage increases resulting from the major collective bargaining settlements. The report contains statistical data on the average annual compound percentage increase in base rates of pay for those settlements with and without cost-of-living allowance (COLA) clauses.

For the first time, the quarterly publication reported "effective wage increases" which include the estimated amounts of COLA to be generated under cost-of-living allowance clauses. Also for the first time, it included the construction industry.

The division maintains a library of current and historical collective agreements for provincial jurisdiction bargaining units of 100 or more employees and for all those in the federal jurisdiction, a total of some 8 000 current agreements.

Working conditions provisions in major collective agreements are analyzed and coded for computer processing and retrieval.

In December, the division produces the Calendar of Expiring Collective Agreements, which indicates the level of collective bargaining activity expected in the upcoming year. Information is presented by employer, month of expiry and industry.

Surveys

The Surveys Division carries out an annual survey of occupational wage rates, standard hours of work, and certain other working conditions in effect on October 1. The survey covers all establishments with 20 or more employees, except those in construction and several primary industries. Wage and salary statistics are collected for about 60 cross-industry occupations and 700 industry-specific occupations. Statistics on wages and standard hours of work are published in separate reports for 22 large communities and for all Canada under the general title Wage Rates, Salaries, and Hours of Labour, October 1983. Unpublished survey statistics for many other communities may be obtained upon request.

Based on the same survey, the report Working Conditions in Canadian Industry, 1983 contains information on standard hours of work, vacation with pay arrangements, number of paid holidays, and percentages of employees covered by collective agreements. Information is provided separately for office and non-office employees and certain groups of other employees whose employment conditions often differ from those of the rest of the workers (e.g., those who work on aircraft, trains, or ships). Statistics are provided by industry and province.

Co-operative arrangements have continued with the Alberta Bureau of Statistics and the Saskatchewan Department of Labour for these agencies to handle the Surveys Division requirements for wage and working conditions statistics from establishments in the two provinces. This reduces the number of enquiries made of employers in these provinces.

Work Stoppages

This section co-ordinates provincial data on all work stoppages of ten or more person-days. A free monthly bulletin, Work Stoppages, contains a brief analysis of strike and lockout statistics by industry, jurisdiction and month, including a listing of stoppages involving 500 or more workers Statistics include the number of strikes and lockouts, workers involved and person-days not worked, in total and as a percentage of estimated working time. An annual report, Strikes and Lockouts in Canada, contains more detailed information such as contract status, duration in working days, and a comparison of public and private sectors. Computer retrieval is used in responding to inquiries.

Information on unions and their mergers is published in the annual Directory of Labour Organizations in Canada. For each union and central labour congress, the directory provides the names of officials, addresses and telephone numbers, membership figures, affiliation, number of locals, titles of publications and date of the next convention. The section answered about 900 inquiries about labour organizations in 1983-84.

The section also maintains, for public inspection, copies of the trade union returns received from Statistics Canada under the Corporations and Labour Unions Return Act (CALURA). Each return includes the name and address of the union, its officers and some employees, a copy of its constitution, information on union locals (including reasons for those under trusteeship), and the name and address of each employer with which the local has a collective agreement.

Industrial Relations Information Service

The Industrial Relations Information Service was created as a new branch of Labour Canada in mid-1981 to serve the informational needs of Canada's industrial relations community.

Its key role is to improve access to the range of informational resources found in various federal, provincial and private agencies dealing with industrial relations and collective bargaining and, especially, to highlight Labour Canada's unique capabilities to furnish relevant and useful materials for labour and management professionals.

Reacting to individual requests, IRIS staff review relevant information sources, data bases, statistical series or reports and consult with various data gathering and producing branches within and outside Labour Canada to develop tailor-made responses in keeping with clients' needs.

During fiscal year 1983-84, IRIS responded to over 1 750 individual requests for information, many requiring extensive background work such as the preparation of a detailed or multi-source response.

The Industrial Relations Information Service publishes a compendium outlining the contents of over 400 information sources: federal, provincial and private surveys, data banks and reports of interest to professionals in the industrial relations field. The compendium Collective Bargaining Information Sources is updated periodically as new sources emerge or changes occur in existing ones.

During 1983-84, considerable effort was devoted to liaison activities with client organizations to establish and develop links with individual practitioners and publicize the existence of the service. IRIS exhibited or made special presentations at over 20 employer and union conferences and conventions, including those of various provincial federations of labour, the Canadian Federation of Labour, the Personnel Association of Toronto, and the Newfoundland and Labrador Employers' Council. A number of small group presentations were made to union and employer representatives to outline the nature of the service and encourage parties to utilize it for their informational needs. These groups included the Employers' Council of B.C., the Central Ontario Institute of Industrial Relations, and the Canadian Police Association.

The Labour-Government Employee Secondar Program

In February 1984, Labour Canada received cabinet approval for the establishment of the Labour-Government Employee Secondment Program.

The program is designed to facilitate the temporary assignment of staff between the federal public service and the various trade unions and central labour bodies which make up Canada's labour movement. It responds to an undertaking of the Government in the Speech from the Throne to encourage greater understanding and improved working relationships at the level of officials.

The program will be available to public servants at the PM-5 leve and above (or equivalents) and to full-time trade union staff working at the representative level. Financial assistance is available to permit such exchanges to proceed in selected instances where hosting organizations could not otherwise afford to participate.

The program will commence operations in fiscal year 1984-85 and continue for two subsequent years. It will be administered by a small secretariat within Labour Canada, reporting to the Director, Industrial Relations Information Service.

Policy and Liaison

Policy and Liaison, headed by a Director General, analyzes broad socio-economic issues that bear on the department's programs and policies and develops policy proposals that are responsive to the rapidly changing economic and social environment. Policy and Liaison is also responsible for ensuring that Labour Canada's perspective on issues related to its mandate is communicated and integrated into overall government policy and development. Work is carried on by three branches: International Relations, Economic Policy, and Social Policy and Federal-Provincial Relations.

International Relations

The International Relations Branch is responsible for co-ordinating Canadian participation in international labour activities, particularly those of the International Labour Organization (ILO).

The ILO, created in 1919 by the Treaty of Versailles, is the United Nations agency in which governments, workers and employers from all parts of the world get together as equals to discuss labour questions of mutual concern. The ILO's major activities are (a) the adoption and monitoring of international standards of employment, work and living conditions; (b) labour studies and research; and (c) technical assistance to developing countries.

Canada was represented by a tripartite delegation at the sixty-ninth annual session of the International Labour Conference, which was held in Geneva in June 1983. The Conference adopted a Convention and a Recommendation on vocational rehabilitation and employment of disabled persons as well as a Recommendation on maintenance of rights in social security. The Conference also held a discussion on employment policy and the social aspects of industrialization.

In preparation for the ILO Conference, the branch organized, in May 1983, a federal-provincial meeting of deputy ministers of labour as well as a meeting with Canadian workers' and

employers' organizations to discuss the items on the agenda of the Conference and other ILO-related questions.

Canada also is a member of the Governing Body of the ILO. The three ILO Governing Body meetings held during the year were attended by the Assistant Deputy Minister, Policy, and the director of the branch.

The ILO periodically holds tripartite meetings to discuss sectoral labour issues. The branch is responsible for background information on the Canadian industry or industries concerned and co-ordinating the participation in these meetings of a tripartite Canadian delegation. During the year, the branch participated in meetings concerning the following industries: construction; metal trades; mines (other than coal mines); and hotels, restaurants and similar establishments. In addition, the branch participation in an international meeting of experts called by the ILO to discuss the safe use of

The branch also co-ordinated the participation of the Minister in the second meeting of the Commonwealth Ministers of Labour and Employment, held in Geneva in June 1983. In addition, the branch coordinated visits to federal government agencies by a delegation of Japanese trade unionists, the chairman and one member of the Industrial Relations Board of the Basque Region (Spain) and by the Director of Library Services of the ILO.

During the year, the branch handled eleven complaints submitted by Canadian trade unions to the ILO Freedom of Association Committee. The complaints alleged that Canadian legislation, in a number of jurisdictions, was in transgression of basic freedom of association principles.

The branch co-ordinated, during the past year, the preparation of detailed reports on the application of a number of Conventions ratified by Canada. In addition, each year the ILO makes a special study of one or more Convention and the related Recommendations. In 1983, within the framework of such a study, the branch co-ordinated the preparation of detailed reports on the implementation of four additional ILO instruments. The branch also prepared a submission, which was approved by Cabinet, regarding the hosting by Canada of the Twelfth Conference of the ILO member states from the region of the Americas. The conference will be held in 1985.

The branch continued to co-ordinate the participation of the department in the activities of the Organization for Economic Co-operation and Development.

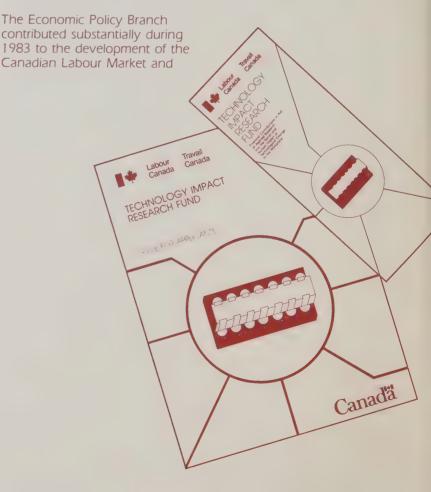
Economic Policy

This branch is responsible for studying major economic issues and ensuring that labour concerns are fully integrated into the government's economic policy-making process.

During 1983, the branch established and operated a system of providing briefing material for ministerial use at the Cabinet Committee on Economic and Regional Development, and for the Deputy Minister's use at Economic and Regional Development deputies' meetings. In addition, the branch conducted assessments and analysis of documents related to labour economics and labour issues and prepared briefing material for the use of senior management in Labour Canada and other government departments and agencies.

Productivity Centre (CLMPC). This involved the drafting of a Cabinet Memorandum, a Memorandum of Understanding which was signed by the centre's founding partners, briefings, and liaison with officials in the labour movement and the business community. The CLMPC is widely considered among the most important of recent government initiatives designed to enhance the partnership between labour, business, and government.

The branch continues to be active in developing and managing initiatives related to the social and human impact of technological change. Among the new programs developed is a research fund, the Technology Impact Research Fund, for studies of the social aspects of technological change. Responsibility for the research fund will remain within the Economic Policy Branch. It is



anticipated that this program, among others, will enable Canadians to adapt to the "microelectronics revolution" and other rapid changes in technology, which can place stress on the nation's social fabric.

Finally, the Economic Policy Branch participated in the planning for the Canada Tomorrow Conference and is actively involved in the development of government policies in the areas of pension and retirement policy.

Social Policy and Federal-Provincial Relations

The Social Policy and Federal-Provincial Relations Branch is responsible for the analysis and development of departmental policies related to broad social issues of concern to the government. These social issues include compatibility of legislation with the Canadian Charter of Rights and Freedoms, human rights issues, positive employment practices for disadvantaged groups, skill-development leave, and problems related to labour market adjustment.

The branch worked to strengthen co-operation between the different levels of government and develop methods to resolve problems between federal and provincial governments in the labour field. The branch has been working closely with the provinces on the development of a proposal for a national workplace hazardous materials information

system. The branch monitored provincial policy and legislative developments and assessed their impact in the labour field.

The branch is responsible for the effective operation of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), one of the chief vehicles for encouraging co-operation between the two levels of government. This association consists of the federal and provincial departments of labour and gives deputy ministers and other senior labour officials the opportunity to exchange views and share experiences. The continuing research and information exchange programs of the association are undertaken by five standing committees on labour relations, labour standards, occupational safety and health, statistics and research, and women in employment.



Communications

in 1983-84, the Communications Directorate increased its activity in monitoring and analyzing media coverage of labour issues in order to contribute to the planning of departmental policies. This analytical work also benefits the labour community through the new collection of commentary and opinion, Labour Journalists' Report, which is distributed to decision makers in unions, business, government and the media.

The directorate continued its educational and informational activities by mounting a number of exhibits at conferences and public events, by publishing a wide variety of books, periodicals and brochures, and by producing informative audio-visual presentations for general and selected audiences.

Communications worked closely with ministerial staff to produce a specialized visual and print accompaniment to Labour Canada's presentation to the Macdonald Royal Commission. 55



Communications

The Communications
Directorate is responsible for the
planning and implementation of
corporate communications
programs by the department.

These are delivered through a range of vehicles, among them: publications, news releases, exhibits, special events, conferences, seminars, audio-visual presentations and advertising.

One of the key ongoing functions of the directorate is responding to the wide range of inquiries from journalists and the general public. Monitoring and analyzing media coverage of labour-related issues for input into communications policy planning was another area which took on increasing importance during the year.

Exhibits continued to be used as a key means of explaining the roles and goals of the department. During the year, the department mounted more than 30 exhibits at conferences and other special events across the country. Highlight events included the department's corporate exhibit at the Canadian National Exhibition in Toronto, the Red River Days Exhibition in Winnipeg, Klondike Days in Edmonton and a series of business and labour-oriented events from coast to coast.

The directorate's audio-visual

section designed several specialized informational videotapes and presentations during 1983, including an audio cassette adaptation of the publication "If you have an accident" for the use of visually impaired persons. Communications also continued to administer the National Industrial Relations Film Library (NIRFL) in co-operation with the National Film Board. During the year at least 100 000 persons in all parts of the country viewed NIRFL films. Some 100 publications, most without charge, on all aspects of the department's mandate, were produced through the directorate's publishing, editorial and graphics unit.

The media relations section continued to provide a daily news clipping service for the department and also initiated the Labour Journalists' Report, a selection of labour affairs commentary and opinion appearing in newspapers and magazines across Canada. This report is distributed periodically to labour columnists, union leaders and decision makers in business and government.

A major initiative of Labour Canada during the year was its December 1983 presentation to the Macdonald Royal Commission on the economic union and development prospects for Canada. For this event, Communications developed a specialized visual and print presentation entitled Labour and Labour Issues in the 1980s, which was distributed widely to labour and business groups as well as other key clients of the department. As the review period ended, the directorate was preparing the communications plan to announce amendments to the Canada Labour Code, tabling of which was expected to take place in Parliament early in the new fiscal year.





Women's Bureau

The Women's Bureau continued its program of research, policy development and publishing.

In September 1983, the Commission of Inquiry into Part-Time Work delivered to the Minister of Labour its report, Part-Time Work in Canada, which has already had a positive influence upon the government's economic policies.

The bureau published several new titles in its Discussion Paper Series, which contributes to the development of policy on a wide range of employment issues important to women.

A number of educational pamphlets were also released, in co-ordination with informational workshops and presentations directed toward women's groups and, especially, high-school students. 99

Women's Bureau

During 1983-84, the Women's Bureau went through its first significant turnover since being revitalized in 1979-80. New staff were appointed; orientation and language training of the new members siphoned off some of the bureau's resources from its planned work programs. These circumstances did not, however, diminish the bureau's activities.

The Women's Bureau continued its three-pronaed program of research, policy development and public education. The Commission of Inquiry into Part-Time Work, established by the Minister of Labour in 1982 on the recommendation of the Women's Bureau, reported to the Minister in September 1983. The report, Part-Time Work in Canada, contained thirty-two recommendations calling for legislative and policy changes on the part of governments, unions and employers, with a view to improving the position of part-time workers in the labour force. One of its principal recommendations — improved pension benefits for part-time workers, most of whom are women - provided the impetus for the federal government's commitment made in this regard in its budget speech (February 15, 19841.

Nature of Paid Work) Costs and Funding and Evidence.

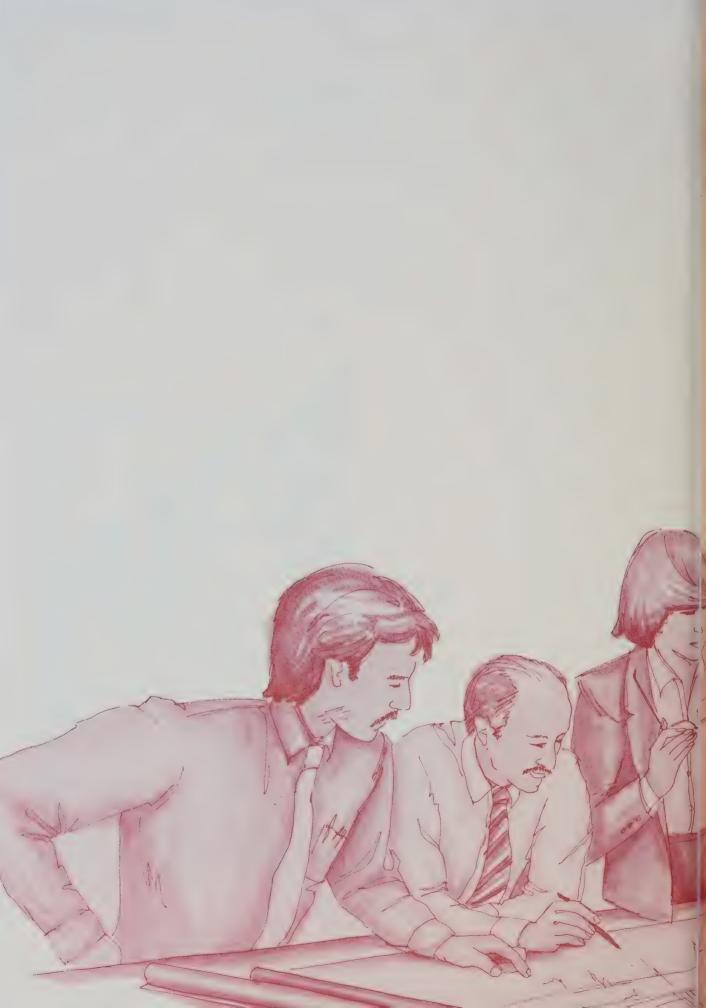
The Women's Bureau's Discussion Paper Series ("A": Sexual Equality in the Workplace; "B": Changing contributed a number of reports to the public discussion of women's economic equality issues. In the period under review, four major papers were published: A National System of Fully Paid Parental Leave for Canada: Policy Choices, Mechanisms; Accounting for Gender Differentials in Job Income in Canada: Results from a 1981 Survey; Wage Discrimination and Women Workers: The Move Towards Equal Pay for Work of Equal Value in Canada: and. Sex Discrimination in the Canadian Labour Market: Theories, Data

Under its public education program, the bureau continues to publish data on women's participation in Canada's labour force, their wages, and a wide range of other information. Data are available in a number of formats for use by a varied clientele - individuals, women's groups, labour representatives, students, researchers, and individual employees. The Women's Bureau's Resource Centre contains an extensive range of literature and reports on subjects relating to women who work for pay. The centre was again well used by those seeking such information.

Since many women continue to feel inhibited about seeking information from government offices, the bureau initiated a series of workshops for women within their communities. These workshops provided information on such topics as employment rights, terms and conditions, time management and career planning. Members of the Women's Bureau gave career-planning presentations, on request, to high-school students. In the same vein, the bureau published both a booklet and a poster on career options for female high-school students.

The Director of the Women's Bureau continued the promotion of economic equality for women through speeches, interviews, conferences and panels.





Administrative Policy and Services

During the year, Administrative Policy and Services issumed responsibility for the administration within the department of the Access to Information and Privacy Acts, which were proclaimed July 1, 1983. Systems were developed for dealing with requests for information under the Acts; and the first requests were handled within the prescribed 30-day limit.

Computing systems for the department were expanded and made more flexible by the installation of decentralized terminals in several branches. Computers were used to expand the capacity of the ibrary's cataloguing and bibliographic services, to automate the department's records management system, and to make possible an annual review of nternal financial controls. An automated Collective Agreements Information Retrieval System was also designed.

A new Corporate Planning System was introduced and implemented throughout the department. 99



Administrative Policy and Services

Administrative Policy and Services develops and co-ordinates the implementation of internal policies and systems in the areas of Finance, Data Processing, Planning, Program Evaluation and Internal Audit, and Administrative and Library Services.

Administrative and Library Services

The Administrative and Library Services Branch provides administrative programs in support of program areas. The divisions of the branch are the Departmental Library, Materiel Services, Accommodations, Administrative Printing, Word Processing Services, Records Management, Manuals and Directives, Mail and Messenger Services.

The branch is also responsible for the administration of the Access to Information and Privacy Acts within the department, which was a major initiative during the year. The Access to Information and Privacy Acts were proclaimed on July 1, 1983, and placed new obligations and responsibilities on Administrative and Library Services. The Records Management Division was heavily involved in preparing for the proclamation of the new acts and was responsible for:

- development of a departmental inventory, listing the classes of records, which is published in the Access Register and the Personal Information Index;
- development of designation orders by which the Minister delegates authority to the Director of Administrative and Library Services and to the regional directors;
- development and publication of procedures for the processing of access requests at headquarters and in the regions;

- development and publication of model letters to be used when corresponding with third parties and/or applicants;
- development and printing of forms such as Access to Information and Privacy Acts Tracking Documents which permit recording of all actions taken on an access request;
- development and presentation of briefing sessions for both headquarters and regional access point officers, which permitted Labour Canada employees to become familiar with the new legislation.

Between July 1, 1983, and March 31, 1984, Labour Canada received eleven access requests. In most cases, the applicant was provided with the requested information within thirty days, as required by both acts.

The Departmental Library Services comprises the Departmental Library, the Women's Bureau Resource Centre, and the Occupational Safety and Health Resource Centre. Its collection is recognized as the national resource for published material on labour matters. Linked with Canadian and international library networks, it provides a variety of information services to the department and to a wide ranging clientele from labour unions, universities, industry, other government departments and the general public.

The library's collection is international in scope and is kept as up-to-date as possible, while also serving as an important resource for historical research. Holdings include 150 000 books and government

documents; a comprehensive collection of labour union proceedings, labour-related periodicals, and current labour union newspapers; a historically important microfilm collection of Canadian labour union newspapers dating from the early years of the labour movement; and publications of the International Labour Office.

The major subjects covered by the collection are collective bargaining, the rights of workers to organize and bargain collectively, labour-management relations. women in the work force, economics and labour economics, equal pay, technological changes and labour, dispute settlement, equality of job opportunity, quality of working life, wages and salaries, employee and employer rights, labour law, occupational safety and health, industrial democracy, pensions, working conditions, labour standards, labour productivity, labour education and labour history.

During the year, the importance of the library's co-operative relationship with other libraries in related fields was highlighted by its continuing provision of more material on loan to other libraries than was borrowed for the department from other libraries. Other federal government departments constituted an important element of the library's clientele. The number of requests for information and material received by reference staff increased by approximately 8 per cent over the previous year.

The library continued to develop LABORLINE, its computerized bibliographical data base, which provides access to material received in the Departmental Library, Women's Bureau Resource Centre, and Occupational Safety and Health Resource Centre. Approximately 5 500 cataloguing and indexing records were added to LABORLINE during the year. The data base contains about 14 000 records at present. Computer programming was carried out to modify LABORLINE's data output format for improved client service.

LABORLINE continued to be used to produce several bibliographical resources: the weekly Library Bulletin, which lists, by subject, recent acquisitions and current indexed periodical articles; the monthly Women's Bureau Resource Centre Acquisitions List; regularly updated bibliographies on major labour topics; and SDI (Selective Dissemination of Information) printouts informing departmental clientele of materials on specified topics recently added to the collection.



The Library continued to produce the bi-weekly publication Tables of Contents, which lists the contents of recent issues of major industrial relations and economic journals received. Other publications issued were the semi-annual list General Periodicals Currently Received and the annually updated list Canadian Labour Papers Currently Received.

The Data Processing Branch, at the library's request, began a comprehensive study of automation requirements for all functional areas of the library. The library maintained a close working relationship with other industrial relations libraries, in particular through attendance at the 1983 annual meeting of the Committee of Industrial Relations Librarians, which represents the major industrial relations libraries in Canada and the United States, through its contact with the Toronto area Industrial Relations Librarians' Group, and through the visit of the chief librarian to the International Labour Office Central Library and Documentation Branch.

During the past year, the conversion of the Distribution Accounting System of assets from the AES equipment to a centralized Wang Alliance system was completed. Inventory control procedures, employing the new system, were established, and an annual audit was completed. Since implementation of annual audits in 1977, losses have decreased by 79 per cent.

A high-speed duplicator with up-to-date terminology was installed in the Photocopy and Supply Centre, providing rapid, economical and high-quality in-house printing.

Nine months of planning gave birth to one of the largest single moves the department has ever

undertaken, involving the Policy program. This involved realignment of boardrooms, extensive telephone changes and electrical work. By doing this, the department makes more cost-effective use of its office space and resources, as well as making itself more receptive to "office-of-the-future" automation.

As part of the government's plan to convert its present centrex system to a fully digital telephone switch, background studies, implementation schedules and training schedules were developed by the branch. Planning continues for the reconfiguration phase to take place in early 1985.

An audit of accommodations and telecommunications in the regional offices revealed that telephone systems in some regions exceeded guidelines, and recommendations for savings were made.

In the continuing effort to keep pace with technological change, the department purchased a Wang Alliance 250 to accommodate new applications and improve service. Word Processing Services have been expanded in the past year with the installation of six Wang Alliance terminals outside of the Word Processing Centre. A Multiplan program was purchased, and terminals assigned to three financial analysts for the preparation of financial spreadsheets and multi-year operational plans. Two areas were identified as requiring on-site word processing facilities, and Wang Alliance terminals were installed. Communication has been established between the AES

Multiplus in the Word Processing Centre and the Micom at Translation Services.

The conversion of the departmental mailing lists to an automated system was completed during the year, greatly improving service. Since the system permits on-line retrieval, the mail room staff can easily keep the lists up-to-date.

Finance

The Finance Branch provides financial advice and guidance and general accounting services to the managers of the department. It is responsible for enforcing the statutory requirement that the department adhere to government legislation and regulations. Its divisions are Policy and Systems, Accounting Operations, Financial Planning and Analysis, and Compensation Management.

The new audit policy for the Labour Education and Quality of Working Life programs was implemented during the year and ten audits were conducted involving over \$3 200 000 in contribution funds.

A system for the review of internal financial controls was developed, and all responsibility centres are now reviewed annually. The Departmental Financial Manual was completed and published during the year.

Word processing equipment is now being utilized extensively for budgeting and reporting in the Contract Administration and Planning and Analysis sections. This has increased the service capacity of the branch. The functional design stage for computerizing the processing of workers' compensation claims was completed, with the hardware selection and detailed design expected to be finalized in the next fiscal year. Over \$14 million was recovered from 30 Crown corporations representing both claim costs and administration expenses paid by Labour Canada to provincial Workers' Compensation Boards on behalf of their injured employees.

Data Processing

Throughout the year, the Data Processing Branch continued to provide EDP systems support services to departmental programs. Emphasis was on production and analysis of Labour Data, Collective Bargaining and Occupational Safety and Health statistics.

In addition to the maintenance of operational systems, several development projects were undertaken.

The departmental mailing list system was converted to an on-line in-house computer system. This new system permits Records Management personnel direct access to their information for file updating and mail distribution.

An on-line document referencing system was implemented for the control, distribution and follow-up of the Minister's and Deputy Minister's communications and correspondence.

The branch began the analysis and design of an automated records management system, which will assist the Records Management Division in providing improved service to the department while meeting the reporting requirements of central agencies.

An analysis of requirements for the Collective Agreements Information Retrieval System (CAIRS) has recently been initiated. When operational, this system will replace a number of existing manual and automated systems within Central Analytical Services.

Further studies were recently concluded aimed at increasing the data processing capability of the department by upgrading the in-house computer facility. This is required for support of various systems currently under analysis, such as compensation claims, the Collective Agreements Information Retrieval System, and other projects.

Planning

The Planning Branch is responsible for the integrity and functioning of the departmental corporate planning process.

During the year, the branch designed and began the implementation of a corporate planning system and related functions, which integrated the departmental management structure with the management tasks of planning, monitoring, controlling, auditing, personnel performance appraisal, and evaluation. This new system and process-integration was designed to improve management capabilities with a minimum of paper burden. The branch also managed the production of the Program Expenditure Plan (Part III of the Estimates) and the twice-yearly Regulatory Agenda, and co-ordinated the production of the Multi-Year Operational Plan.

The branch provided management with advice and guidance respecting corporate planning concerns and performance measurement requirements and systems. Respecting performance measurement, several pilot projects were started in Administrative Policy and Services and in Operations.

Other activities included the design and preliminary implementation of a work-monitoring system, and the co-ordination of a Science Expenditure Report for the Operational Plan.

Program Evaluation

In 1983-84 the Program Evaluation Branch completed a major evaluation of the Conditions of Work program component. It also carried out an assessment of the Industrial Relations Information Service, a sub-component of Central Analytical Services, and initiated work on a full-scale evaluation of the Survey of Wages and Working Conditions program. Significant progress was made in the formulation of an evaluation framework for the Labour Adjustment Benefits Program. In addition, the branch carried out a full scale audit of the Administrative and Library Services Branch, and saw through their approval and follow-up stages audit reports on the Women's Bureau, the Finance Branch and the St. Lawrence Region. A follow-up audit of the Personnel Branch was also completed.

As well, the branch played an important role in the co-ordination and follow-up aspects of the external audit of many departmental programs effected by the Auditor General. It is in the process of setting up a fully computerized tracking system of audit and evaluation recommendations and action plans.

This branch periodically evaluates each of the department's main program components, and conducts comprehensive internal audits of administrative activities, including financial systems and controls, over a six-year cycle. The evaluations raise fundamental questions about the raison d'être of programs their current relevance and effectiveness. The audits focus on how well the various organizational units are being managed.

The resulting studies provide the Deputy Minister and his senior managers with information needed for policy planning and managerial control. The branch acts as the focal point for all departmental evaluation and audit activities and, as such, is responsible for liaising with all government departments and agencies involved in this field.



Personnel and Management Services

The Personnel Branch staffed a large number of positions, and the Public Service Commission's Speed of Staffing Study found the department's record to be excellent.

New systems were introduced for the monitoring and review of job classifications and for performance appraisal.

Personnel advises departmental managers on the government's official languages policy. The branch also administers the departmental affirmative action program for women, native and handicapped employees.

The department's Management Consulting Services began operation during the year, offering assistance to managers in the areas of professional and general management consulting as well as project management. 99

Personnel

The Personnel Branch advises Labour Canada management and employees on job classification, staffing and recruitment, pay and benefits, staff relations, training and development, human resources planning, official languages, equal opportunities, and affirmative action for women, handicapped and Canadian native people. The branch also co-ordinates the Employee Assistance Program, which was developed to help resolve the behavioural and health problems of employees.

Compensation and Staff Relations Division

this division is responsible for the management and administration of staff relations within the department, the classification of positions in order to determine correct rates of pay, the administration of pay and benefits, the provision of personnel management information, and the administration of a portion of the official languages program.

Staff Relations

The Staff Relations Section is concerned with such activities as grievances, safety and security designations, the interpretation of collective agreements, and the development of policy and procedures on staff relations matters.

Ouring the past year, the various union-management consultation committees and sub-committees discussed many opics of concern to unions and management, such as staff raining, staffing procedures and health and safety matters.

A three-day staff relations course for line managers was given at headquarters, and the evision of the Personnel cigning Authorities Document was completed.



Classification and Organization

The Classification and Organization Section is responsible for analysing, evaluating and classifying positions within the department for pay purposes, and for providing advice regarding the official languages requirements of each position. It also advises and assists management when organizational change is required, and trains managers in job evaluation and position description writing.

During the past year the section was responsible for the implementation of a new classification monitoring and review program to identify and react to classification trends, and the development and publication of several policies and procedures on classification matters.

Five classification courses were conducted at headquarters and in the regions.

Pay and Employee Services

The Pay and Employee Services Section administers pay and employee benefits within the department and advises employees on all matters having to do with pay and benefits, including employee pension plans and accident, sickness and life insurance plans.

During the past year, several new manual systems were introduced to ensure that the activities of this section are carried out accurately and on time. Thus, employees receive faster and more efficient pay and benefits services. Information sessions were given for employees in Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver and at headquarters.

Human Resources

The Human Resources Division is responsible for the recruitment of employees to staff positions, the training and development of employees, human resources planning, and implementation of the official languages, equal opportunities and affirmative action policies.

Staffing

This section provides a staffing and recruitment service for the department. During the last year 711 staffing actions were processed. As a result of these actions, ten appeals were lodged, of which nine were dismissed. New work-sharing arrangements with our regional offices were introduced, and training on the staffing process was provided for managers and employees in several of our regions.

During the year the department participated in a Speed of Staffing Study conducted by the Public Service Commission. The results indicated that Labour Canada's overall speed of staffing was superior to that of the other departments and agencies surveyed.

Also, a new staffing delegation agreement was concluded with the Public Service Commission which, among other things, gives the department additional autonomy in certain areas.

Training and Development

This section co-ordinates training activities throughout Labour Canada by establishing policies and procedures, identifying needs, offering courses, registering employees for training given either inside or outside the department, and evaluating courses given and taken.

Departmental language training, language testing, and language training registration is also handled by this section. In addition, special development programs such as the Career Assignment Program, the Internal Administrative Trainee program, and the Interchange Canada Program are administered for the department by this unit.

During the past year, the head of this unit was named the Co-ordinator of the quality of working life initiatives under way in the department and has been heavily involved in the development and promotion of QWL within Labour Canada.

Human Resources Planning

The Human Resources Planning Section assists management in assessing the department's current and future human resources needs, and designs and administers programs to identify and meet those requirements in a planned and efficient manner.

puring the past year the epartment's employee appraisal ystem was thoroughly viewed, and new policy, rocedures and appraisal forms vere introduced. Also, nanagers at headquarters and nall regions were instructed on ne new appraisal process and orm.

This unit also co-ordinated the department's input to the Management Resources of the Management Resources of the Management Resources of the Public dervice Commission, and offered career counselling to employees.

Official Languages and Affirmative Action

This unit is responsible for ensuring that Labour Canada neets governmental objectives concerning the use of both official languages. These objectives include providing pilingual services to the public, mplementing the official anguage policy regarding anguage of work, and acilitating equitable participation of people from both official anguage communities within he department. The section also advises management on all elated questions. To this end, he section also prepares the Official Languages Annual Report and Action Plan and nvestigates complaints concerning infractions of the policy.

During the past year the department was audited by the Commissioner of Official Languages, and this unit, of course, played a major liaison role.

This section is also responsible, under the guidance of a departmental committee, for the implementation of the government's affirmative action program within the department. In the past year the section was re-organized to better meet the requirements of the affirmative action program, and a work plan was formulated and approved by the Departmental Executive Committee. Several employees in the Human Resources Division were trained in affirmative action techniques, and the program was publicized among employees and managers throughout the department.

During the next year, the further development of the government's affirmative action program will be a major function of this unit.

Management Consulting Services

The mandate of this branch is to provide the department with a comprehensive management consulting service. This includes recommending improvements to management systems when requested by branches of the department, formulating objectives, analysing problems and alternative solutions, and developing and applying implementation strategies and plans. The following are some of the areas of involvement:

- organization analysis, design, and development;
- systems analysis;
- project/program definition, control, and evaluation;
- cost-benefit analysis;
- resource management, analysis and control;
- office management and systems;
- project management support studies, including planning and control systems;
- management information system;
- strategic studies (policy analysis and implementation) and feasibility studies;
- assistance in the implementation of study recommendations;
- forms analysis and design.

The Management Consulting Services Directorate, which was created last year, has now become fully operational. Since August 1983, it has been involved in twelve projects.

In addition, the Forms Management Service was transferred from Administrative and Library Services to M.C.S. in January 1984.

Appendix

Financial Statements

Comparative Statement of Expenditures by Department Appropriations for 1982-83 and 1983-84

Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditures for 1982-83 and 1983-84

| ^ | 0 | 0 | 0 | |
|---|---|---|---|--|
| | | | | |

| | 1982-83 | 1983-84 |
|---|----------|-----------|
| Labour – Operating expenditures and expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs | \$32 850 | \$36 116 |
| Labour – The grants listed in the Estimates and contributions | 14 638 | 24 339 |
| Minister of Labour – Salary and motor car allowance ¹ | 39 | 41 |
| Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen! | 21 630 | 29 707 |
| Labour Adjustment Income Support Program ¹ | 0 | 10 683 |
| Contributions to Employee Benefit Plans ¹ | 3 993 | 3 762 |
| TOTAL PROGRAM | \$73 150 | \$104 648 |

ject of Expenditures for 1982-83 and 1983-84 \$000s

| Object | 1982-83 | 1983-84 |
|---|----------|-----------|
| Personnel | \$27 532 | \$29 992 |
| Payments of compensation | 17 224 | 25 266 |
| Transportation and communication | 2 252 | 2 564 |
| Information | 677 | 1 340 |
| Professional and special services | 7 898 | 7 558 |
| Rentals | 227 | 335 |
| Purchased repair and upkeep | 111 | 135 |
| Utilities, materials and supplies | 803 | 653 |
| Construction and acquisition of machinery and equipment | 427 | 520 |
| Grants, contributions and other transfer payments | 14 638 | 35 031 |
| All other expenditures | 1 361 | 1 254 |
| TOTAL PROGRAM | \$73 150 | \$104 648 |

¹ Statutory payments

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Planning Elements 1982-83 and 1983-84

Comparative Statement of Expenditures for Grants and Contributions 1982-83 and 1983-84

| \$0003 | | |
|---|----------|-----------|
| lanning Element | 1982-83 | 1983-84 |
| Mediation and Conciliation | \$ 2 980 | \$ 3368 |
| General Labour Services | 20 761 | 21 544 |
| olicy and Communication | 10 799 | 15 118 |
| Administration | 7 648 | 8 536 |
| abour Adjustment Income Support Program | 9 332 | 24 810 |
| njury compensation respecting overnment employees and nerchant seamen | 21 630 | 31 272 |
| OTAL PROGRAM | \$73 150 | \$104 648 |

| \$000s | | |
|---|----------|----------|
| Grants | 1982-83 | 1983-84 |
| Special Income Support Program Labour Adjustment Benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region | s 9332 | \$24 391 |
| Grants to labour unions and to their individual members not affiliated with the Canadian Labour Congress | 586 | 636 |
| Canadian Labour Market and Productivity Centre | 0 | 5 000 |
| Other Grants | 198 | 199 |
| TOTAL GRANTS | \$10 116 | \$30 226 |
| Contributions | | |
| Contribution to the Canadian Labour Congress labour education programs | \$ 2 923 | \$ 3 056 |
| Contributions for quality of working life projects | 490 | 431 |
| Contributions to labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs | 764 | 996 |
| Contribution to the Atlantic Region Labour Education Centre | 300 | 322 |
| Other Contributions | 45 | 0 |
| TOTAL CONTRIBUTIONS | \$ 4 522 | \$ 4805 |
| TOTAL GRANTS AND CONTRIBUTIONS | \$14 638 | \$35 031 |

Work Injury Statistics

Accident Claims Reported in 1983-84, by Province and Type of Claim

| Province | Medical Aid | Compensation | Injury ¹ Leave | Permanent Disability | Fatal | Disallowed | Total |
|--------------------------|----------------|--------------|------------------------------|-------------------------|-------|------------|--------|
| Newfoundland | 193 | 23 | 189 | 1 | - | 9 | 415 |
| Prince Edward Island | 83 | 12 | 52 | Laboral | - | 1 | 148 |
| Nova Scotia ² | 2 305 | 1 961 | 912 | 257 | 2 | 114 | 5 551 |
| New Brunswick | 446 | 46 | 309 | _ | were | 39 | 840 |
| Québec | 1 746 | 234 | 4 258 | 19 | 1 | 196 | 6 454 |
| Ontario | 2 546 | 177 | 4 996 | 1 | 2 | 32 | 7 754 |
| Manitoba | 601 | 111 | 519 | 1 | 1 | _ | 1 233 |
| Saskatchewan | 393 | 37 | 304 | alas | 2 | Anne | 736 |
| Alberta | 567 | 67 | 1 335 | 3 | - | 30 | 2 002 |
| British Columbia | 1 318 | 85 | 1 661 | 2 | 1 | 291 | 3 358 |
| Yukon | 88 | 12 | 32 | | | 3 | 135 |
| Northwest Territories | 157 | 51 | 44 | 1 | - | 4 | 257 |
| TOTAL | 10 443 | 2816 | 14611 | 285 | 9 | 719 | 28 883 |

¹Cases in which salary is continued in lieu of compensation.

²Includes claims from the Cape Breton Development Corporation.

fovernment Employees Compensation Ac

Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses by Province

| Province | Compensation Disbursements 1983-84 | Share of Administration Costs 1983-84 | Total |
|---|---|---|--|
| | \$ | \$ | S |
| itish Columbia Iberta I Iskatchewan Ianitoba Intario Iuébec Iew Brunswick Iova Scotia (Federal Employees) Iova Scotia (Cape Breton Development Corporation) Iova Scotia (Old Silicosis) Iova Scotia (Old Silicosis) | 2 398 291 00 2 807 842.00 2 012 547 00 755 830.00 8 517 795.00 7 218 126 00 605 945.00 1 449 173 00 11 789 323.00 602 101 00 | 420 000 00 413 837 00 311 155 00 203 580 00 2 180 594 00 700 320 00 69 413 00 281 853 00 1 418 185 00 | 2 818 291 00 3 221 679 00 2 323 702 00 959 410 00 10 698 389 00 7 918 446 00 675 358 00 1 731 026 00 13 207 508.00 602 101.00 |
| ince Edward Island | 135 399.00 328 537.00 | 19 649.00 49 220.00 | 155 048 00 377 757 00 |
| ıb-Total | 38 620 909.00 | 6 067 806 00 | 44 688 715 00 |
| ayments to other than Provincial Boards | 681 192.00 | 0 | 681 192.00 |
| ıb-Total | 39 302 101.00 | 6 067 806 00 | 45 369 907 00 |
| ecoveries | - 14 027 227.00 | - 1 635 673.00 | - 15 662 900.00 |
| otal net compensation | 25 274 874.00 | 4 432 133.00 | 29 /07 007 00 |

includes costs of claims in Yukon Territory and Northwest Territories

Injury Statistics

A. Federal Public Service Departments April 1, 1982 - March 31, 1983

| Public Service Departments | Number of Disabling Injuries | Disabling Injury Frequency Rate ² | Total Injuries | Injuries Per 100 Employees |
|--|------------------------------------|---|-------------------|----------------------------------|
| Agriculture | 372 | 18.42 | 720 | 7.13 |
| | 1 | 1.88 | 2 | 0.75 |
| | 1 | 0.86 | 4 | 0.69 |
| Auditor General's Office | Ó | 0.00 | ż | 1.98 |
| | 7 | 2.35 | 13 | 0.87 |
| Canadian Government Printing Bureau | 18 | 9.49 | 32 | 3,38 |
| Canadian Grain Commission | 0 | 7.47 | 0 | 3.36 |
| Canadian Human Rights Commission | ~ | 0.04 | _ | 0.54 |
| Canadian International Development Agency Canadian Penitentiary Services | 2 | 0.94 | 6 | 0.56 |
| Canadian Penitentiary Services | 717 | 30.49 | 1 175 | 9.99 |
| Canadian Radio/TV Telecommunications Commission | 1 | 1.19 | 1 | 0.24 |
| Canadian Transport Commission | 2 | 1.16 | 4 | 0.46 |
| Chief Electoral Officer | 1 | 6.41 | 1 | 1.28 |
| Commissioner of Languages | 0 | _ | 0 | - |
| Communications | 13 | 2.76 | 17 | 0.72 |
| Communications Security Establishment | 6 | 4.71 | 7 | 1 10 |
| Consumer and Corporate Affairs | 52 | 10.24 | 87 | 3.43 |
| Economic Council of Canada | 0 | - | 0 | - |
| Employment and Immigration | 178 | 3.06 | 355 | 1.22 |
| Energy Mines and Resources | 43 | 4.20 | 93 | 1.82 |
| Environment | 285 | 12.17 | 619 | 5.29 |
| External Affairs | 15 | 1.60 | 22 | 0.47 |
| Federal Court of Canada | 2 | 5 43 | 2 | 1.09 |
| Finance | 4 | 2.22 | 4 | 0.44 |
| Fisheries and Oceans | 127 | 9.46 | 380 | 5.66 |
| Government House | 1 | 4.81 | 1 | 0.96 |
| Immigration Appeal Board | 0 | _ | 0 | _ |
| Indian Affairs and Northern Development | 60 | 4.84 | 149 | 2.40 |
| Industry, Trade and Commerce | 4 | 1.18 | 6 | 0.35 |
| Insurance | Ö | - | 0 | 0.55 |
| Justice | 4 | 1.48 | 7 | 0.52 |
| Labour | 6 | 3.66 | 16 | 1.95 |
| Law Reform Commission | 0 | J.00 | 0 | 1.75 |
| National Capital Commission | 53 | 27.79 | 94 | 9.50 |
| Mational Defense | 2 567 | 34.75 | 4 376 | 11.85 |
| National Energy Roard | 2 307 | 1.08 | 4 3 / 6 | 0.22 |
| National Energy Board | 18 | 8.30 | 38 | |
| Nietre and I in other and NY/-16 and | 89 | | | 3.51 |
| National Library | | 4.36 | 207 | 2.03 |
| State of the state | 3 | 2.74 | 4 | 0.73 |
| National Museums of Canada | 12 | 5.82 | 26 | 2 52 |
| National Research Council | 50 | 7.33 | 119 | 3.49 |
| - Customs and Excise | 132 | 6.25 | 259 | 2.45 |
| - Taxation | 129 | 3.60 | 261 | 1.46 |
| Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada | 0 | - | 0 | _ |
| Northern Pipeline Agency | 0 | - | 0 | - |

| Public Service Departments | Number of Disabling Injuries | Disabling Injury Frequency Rate ² | Total Injuries | Injuries Per 100 Employees ³ |
|--|------------------------------------|---|-------------------|---|
| Privy Council Office | 1 | 0 93 | 5 | 093 |
| Public Archives | 18 | 11.11 | 21 | 3 3 3 |
| bublic Service Commission | 12 | 2.27 | 22 | 0.83 |
| Public Service Staff Relations Board | 0 | - | 1 | 0.58 |
| Public Works Canada | 306 | 1701 | 569 | 6 33 |
| Regional Economic Expansion | 2 | 0.53 | 7 | 0 37 |
| Royal Canadian Mounted Police | 16 | 10.13 | 144 | 3 84 |
| cience and Technology | 0 | | 0 | |
| cience Council of Canada | 0 | _ | 0 | |
| ecretary of State | 14 | 2 18 | 21 | 0.66 |
| ocial Sciences and Humanities Research Council of Canada | 1 | 5 26 | 1 | 1.05 |
| olicitor General | 0 | | 1 | 0 34 |
| tatistics Canada | 22 | 2 38 | 60 | 1 30 |
| upply and Service Canada | 129 | 7.12 | 212 | 2 34 |
| upreme Court of Canada | 0 | *** | 0 | |
| ariff Board | 0 | - | 0 | |
| ax Review Board | 0 | _ | 0 | |
| ransport | | | | |
| Administration | 7 | 1 71 | 13 | 0.63 |
| Air Services | 321 | 11 37 | 605 | 4 29 |
| Marine Services | 385 | 26.45 | 836 | 1149 |
| reasury Board | 1 | 0.51 | 5 | 051 |
| eterans Affairs | 158 | 18 25 | 197 | 4 5 5 |
| OTAL | 6 429 | 12.80 | 11 836 | 4.71 |

Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1983-84.

[&]quot;Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked

All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries.

Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours per person-year.

Imjury Statistics

B. Agencies not under the Treasury Board Occupational Safety Policy April 1, 1982 - March 31, 1983

| | | Disabling | | |
|--|-----------|-------------------|----------|-----------|
| | Number of | Injury | | Injuries |
| | Disabling | Frequency | Total | Per 100 |
| Agencies not under the Treasury Board | Injuries | Rate [∠] | Injuries | Employees |
| Atlantic Priotage Authority | 4 | 20.83 | 1 | 1.29 |
| Atomic Energy of Canada | 168 | 11.09 | 325 | 4 29 |
| Bank of Canada | 22 | 4 68 | 51 | 217 |
| Canada Livestock Feed Board | 0 | | 0 | - |
| Canada Mortgage and Housing Corporation | 42 | 5.66 | 73 | 197 |
| Canada Museums Construction Corporation | 0 | - | 0 | - |
| Canada Post Corporation | 8 081 | 63 79 | 10 975 | 17 33 |
| Canadian Arsenals Limited | 55 | 45.99 | 70 | 11 71 |
| Canadian Broadcasting Corporation | 152 | 6 1 7 | 310 | 2 5 2 |
| Canadian Centre for Occupational Safety and Health | 1 | 5.10 | 1 | 1 02 |
| Canadian Commercial Corporation | i | 22.73 | İ | 4 55 |
| Canadian Council of Resource Ministers | Ô | 22.73 | 0 | |
| Canadian Deposit Insurance Corporation | 0 | _ | 0 | |
| Canadian Film Development Corporation | 0 | _ | 0 | _ |
| | 1 | 10.00 | 1 | 2 00 |
| Canadian Saltfish Corporation | 1 | 1.53 | 7 | 061 |
| | 32 | 12 70 | 101 | 8 02 |
| Eldorado Aviation Limited | 0 | 12 /0 | 1 | 0 16 |
| Export Development Corporation | 0 | _ | 0 | 0.16 |
| Farm Credit Corporation | 1 | 1 [] | 2 | 0 63 |
| Federal Business Development Bank | | 1.57 | | |
| Foreign Investment Review Agency | 0 | - | 0 | 104// |
| Freshwater Fish Marketing Corporation | 94 | 199 15 | 247 | 104 66 |
| Great Lakes Pilotage Authority | 1 | 3.33 | 1 | 0 67 |
| Historic Sites and Monuments Board of Canada | 0 | uma. | 0 | |
| International Development Research Centre | 0 | - | 1 | 0 25 |
| International Joint Commission | 0 | an- | 0 | - |
| International N.W. Atlantic Fisheries Commission | 0 | - | 0 | |
| International Pacific Halibut Fisheries Commission | 0 | - | 0 | - |
| International Pacific Salmon Fisheries Commission | 0 | en. | 2 | 3 1 7 |
| Jacques Cartier and Champlain Bridge Inc | 9 | 57.69 | 12 | 15 38 |
| Laurentian Pilotage Authority | 3 | 17.24 | 4 | 4 60 |
| Medical Research Council | 0 | year | 0 | |
| National Arts Centre Corporation | 10 | 10.35 | 17 | 3 52 |
| National Farm Marketing Council | 0 | | 0 | |
| Northern Canada Power Commission | 19 | 27.14 | 46 | 13 14 |
| Northern Transportation Company Limited | 37 | 55 56 | 9/ | 29 13 |
| Old Port of Montreal | 0 | _ | 0 | |
| Old Port of Québec | 0 | | 0 | _ |
| Pacific Pilotage Authority | 1 | 8.20 | 1 | 1 64 |
| Parliament | 83 | 11.36 | 142 | 3.89 |
| Petro Canada | 0 | | 0 | - |
| Ports Canada (National Harbours Board) | 198 | 57 96 | 302 | 1768 |
| Royal Canadian Mint | 25 | 18.97 | 45 | 6.83 |
| Seaway International Bridge Corporation Limited | 0 | 10.77 | 0 | 000 |
| Seaway Transport Canada | 85 | 34 41 | 138 | 11 17 |
| Standards Council of Canada | 0 | 27.71 | 0 | 1117 |
| Teleglobe Canada | 13 | 4 4 7 | 24 | 1 65 |
| recegione condida | 13 | 7 7/ | 2 7 | (0) |
| Sub-Total | 9 139 | 43 59 | 12 999 | 12 40 |
| Cape Breton Development Corporation | " 2 153 | 264.89 | 3 329 | 8191 |
| TOTAL | 11 292 | 51.85 | 16 328 | 14 99 |

¹Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1982-1983.

^{2&}quot;Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

³All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

Statistique des accidents

91dmoN

trèquence

d'accidents

Nombre Taux de

1er avril 1983 au 31 mars 1984 du Conseil du Trésor en matière de sécurité au travail B. Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique

| 10 1 1 1 1 1 1 1 1 1 | | | | .5891-2891 | La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice |
|--|---------|--------|--------------|------------|--|
| File | 66 11 | 878 91 | 48'15 | 11 505 | JATOT |
| File | 16 18 | 678 8 | 68'497 | 8517 | er de de Assorbhautai du Cab Rectou |
| Commission Com | | | | | |
| Ayan, About de Conseigne, Ches) Odisuntaristique de General par Coursel de Conseigne Coursel and processor de Coursel and processor de Coursel and processor des Coursel and | 11.17 | 138 | 14'48 | 58 | Voie Maintime Transports Canada |
| Organization of procede de General Parismonne de Commercial de Commercia | | | | | Vieux port de Québec (Le) |
| Administration of piologic des Grande and Discounting Annication of piologic des designation of piologic des des controlled and provided and provide | | | | | Vieux port de Montréal (Le) |
| Administration of piologie de Scherchette au Contration of Againsmer non assuriette des Gereinde des Contrations of Ecrite Gereinde de Contration des Experiences de Sancial des Commission neitrations de Gereinde de Commission neitration de Responsable des Contrations des Experiences de Commission neitrations des productes de Commission neitrations des productes des Contrations des Experiences des Productions de | | | | | |
| Coolege des deux numerical de l'anglement de l'angl | | | 217 | | Source pour responsion des exponenties : |
| Administration du pilotage des l'ansimple des perfectives au Conseil du Tréson (Conseil du Trèson de l'angueures non assugients au Conseil du Tréson (1995) Administration du pilotage de l'industrie cinémalogient de l'angueure de restrative pour le développement de l'angueure d'angueure de l'angueure d'angueure de l'angueure de l'angueure d'angueure | 910 | | | | sandstronya zah gorizationa áfálon? |
| Administration du pilotage des Jananismes Americanies montante de l'action participation de l'action participation de l'action provincia de l'action d | 81.65 | | 95'55 | | אסטרולני עלא בינילון אמינסןם אסטרולים לוו בינילון אמינסןם |
| Societie de developpement de l'Mannistration du plotage de l'Atlantique du Commission du plotage de l'Atlantique du Commission de plotage de l'Atlantique du Commission de plotage de developpement nternational de maniferational de commission de plotage de developpement nternational de maniferational de commissional | - | | , , , , , , | | Societé des ponts internationaux de la voie mantime |
| Conseile de construction des museurs en fillente des poetre et de sécunité au Diotage de l'Albanique de provincion de facile de commission ou biolosge de l'Albanique de producties au Conseil dans des lettre de sécunités de l'Albanique de producties des poètre des products de l'Albanique de producties de producties de commission nu biolosge de l'Albanique des productes de commission de projecte des péchences de samons du projecte de sonderies de sonderies de sonderies de productes de commission de projecte des péchences de samons du projecte de sonderies de productes de commission de projecte des péchences de samons du projecte de production de déficie de l'Albanique des productions des profession de projecte des péchences de samons du projecte de sécunité de commission de projecte des péchences de samons du projecte de sécunité de l'Albanique des productions de l'Albanique de productions de l'Albanique de l'A | - | () | | | societe de developpement de l'industrie cinématographique canadienne |
| Societie d'aballemes non assulettes en Conseil du Trésor 10 10 10 10 10 10 10 1 | - | 0 | - | 0 | Societe de construction des musées du Canada (La) |
| Administration for plotage de l'Aldantique (Ambrino) de defende de montre | | | - | | società a assurances-depois du Canada |
| Administration of biologic des Celends du Treson (Conseil nature) de l'accidents su Conseil du Treson d'institute rice, se des les des celends de l'accidents (14) 20,000 1, | | | | | Société canadienne des postes |
| Administration of biologic de Schemes de l'institute de cerebratic pour l'institute de cerebratic pour l'institute de cerebratic pour l'institute de cerebratic pour le desirable de describit de l'institute de cerebratic pour le deverage de l'Allandique du Canade de Commission multiplication du poisson d'eau deux de l'institute de cerebratic pour le déverage de l'institute de cerebratic pour le déverage de l'institute de commercialisation du proisson sale de l'institute de commercialisation de déverage de l'institute de l'inst | | | | | |
| Commission of breighe des Defenders and proposed commission of defense of commission of defense de development international des arrs. Administration of projective des Grands less Commission of proposed commission of projective des development of projective described proposed commission of projective de development of projective described projective de development of defence de development of projective de development of defence de development of d | | | | | Ports Canada |
| Administration du pilotage des Laurentines 100 1 | - | | - 67 43 | | Fonts Jacques-Catter at Champlain Inc. 11 asl |
| Administration du piologe des Caurels du Trésor (Conseil au Racional des productions) Administration du piologe des Laurendes Administration du piologe des Laurendes Administration du piologe des Caurels de l'Atlantique Administration du piologe des Laurendes Administration du piologe des Caurels de l'Atlantique Administration de piologe des Caurels des précheres de l'Atlantique Administration de l'investissement è l'abordes Administration de l'investissement des productions de l'Atlantique Conseil exadere de l'investige des pécheries de l'Atlantique Conseil exadere de l'investige des pécheries de l'Atlantique Conseil des des l'investiges des pécheries de l'Atlantique Conseil des des l'investiges du nondouvest de l'Atlantique Conseil exadere d'investige et l'investige des pécheries de l'Atlantique Conseil exadere d'investige et l'investige des pécheries de l'Atlantique Conseil exadere d'investige et l'investige des pécheries de l'Atlantique Conseil exadere d'investige et l'investige des pécheries de l'Atlantique Conseil exadere d'investige et l'investige des pécheries de l'Atlantique Conseil exadere d'investige des pécheries de l'Atlantique Conseil exadere d'investige et pécheries de l'investige d'investige et l'investige exadere d'inv | 68'8 | | 98'11 | | |
| Administration du piotage des Criends de l'Atlantique Administration du piotage des L'Atlantiques for d'internatives d'interna | | | | | Ottice de commercialisation du poisson d'eau douce |
| Maintstration of plotage de Valaintique Maintstration of plotage Maintstration of plotage Maintstration of plotage Maintstration of plotage Maintstration of plotage de Valaintique Maintstration of plotage de Grands Maintstration of plotage des Gands Maintstration of plotage Maintst | 00 7 | 1 | | | Office canadien du poisson sale |
| Administration du pilotage des Laurentieres non asyaine mustes des le l'Atlantiques du Chandaires des des des des des des des des des d | | 0 | - | 0 | Office canadien des provendes |
| Administration du pilotage de l'Atlantique Anima Animatration du pilotage de l'Atlantique Anima Animatration du pilotage de Grands l'accidents and pilotage de Grands l'accidents and pilotage des Crands l'accidents and pilotage de Crands l'accidents and pilotage des Crands and participation du pilotage de Crands and participation du pilotage du Pacifique and participation du pilotage de Resonance de Subracion d'Argente de Resonance d'Argente de Resonance d'Argente de Resonance d'Argente des Resonance d'Argente des Resonances de Sandons d'Argente des Resonances de Sandons d'Argente des pécheres de sandons du Pacifique and a commission nitremationale des pécheres de sandons du Pacifique and a commission nitremationale des pécheres de sandons du Pacifique and a conseil des resonances des animars de Resonances and Pacifique and a conseil des resonances des animars de Resonances animars des services de sandons du Pacifique and a conseil des recherches des pécheres de sandons du Pacifique and a conseil des recherches des piecheres de sandons du Pacifique animaris des médicales animaris des medicales des pécheres de sandons du Pacifique animaris des médicales des medicales de recherches de sandons du Pacifique animaris des médicales de sonands de Pacifique animaris des médicales de sandons du Pacifique animaris des services de sandons du Pacifique animaris de services de sandons du P | | | | | Mondie royale canadienne |
| Administration du pilotage des Grands des des developpement du pilotage de recidents du pilotage de developpement internation des federales des developpement international des arcs — 0 — 0 — 0 — 0 — 0 — 0 — 0 — 0 — 0 — | | | | | |
| Administration du pilotage des Grands lacs de l'Atlantique de l'Atlantique de l'Atlantique de l'Atlantique de l'Atlantique des Grands lacs d'excidents de l'Atlantique des Grands des arts d'expressax canadiers Limitée des pécheires de saumons du Pacifique des l'extrantaux canadiers Limitée des pécheires de saumons du Pacifique des l'extrantaus des l'experients international des arts d'expressax canadiers Limitée des pécheires de saumons du Pacifique des l'Atlantiques de l'expressax canadiers Limitée des pécheires de saumons du Pacifique des pécheires de saumons du Pacifique des pécheires des pécheires des pécheires des pécheires de saumons du Pacifique des pécheires des pécheires des pécheires de saumons du Pacifique des pécheires des pécheires des pécheires de l'Atlantique des pécheires des pécheires de saumons du Pacifique des pécheires des pécheires des pécheires de sumons du Pacifique des pécheires des pécheires des pécheires des productions des arts des pécheires des productions des arts des pécheires des productions des arts des pécheires des pécheires de sumons du Pacifique des pécheires de sumons du Pacifique des pécheires des sumons | | | | | |
| Administration du pilotage des L'Atlantique Administration du pilotage de l'Atlantique Administration du pilotage des Calends lacs 2 17,214 4,600 Administration du pilotage des L'aurentales 1 2,22 1 1,23 1 1,24 | | | | | |
| Administration du pilotage de l'Atlantique Administration du pilotage de L'anna Administration du pilotage de L'anna Administration du pilotage de L'anna Administration du pilotage du Pacifique Administration de l'Atlantique Administration de l'Atlantique Administration de l'Atlantique Administration de l'Atlantique du Contre international des afts Administration des péchetres de saumons du Pacifique Administration des péchetres de l'Atlantique Administration des péchetres de l'Atlantique Administration niternationale des péchetres de l'Atlantique Administration des péchetres de l'Atlantique Administration des péchetres de saumons du Pacifique Administration des péchetres de l'Atlantique Administration niternationale des péchetres de l'Atlantique Administration des préchetres de l'Atlantique Administration niternationale des péchetres de saumons du Pacifique Administration des p | - | | 531 | | |
| Administration du pilotage des Grands lites de l'Atlantique de l'Atlantique du Canadin du pilotage des Crands lets de l'Atlantique du Canada du pilotage des Laurentides du Canada du pilotage des pécheres du travail du pilotage des pécheres de flètans du Pacifique de recherche pour le développement internationale des pécheres de flètans du Pacifique de recherche pour le développement internationale des pécheres de l'Atlantique du Commission misternationale des pécheres de l'Atlantique du Commission internationale des pécheres de l'Atlantique du Commission misternationale des pécheres de l'Atlantique du Commission misternationale des pécheres de l'Atlantique du Commission misternationale des ministres des proprietes de l'Atlantique du Commission misternationale des pécheres de l'Atlantique du Commission des lieux et monuments internationales des pécheres de l'Atlantique du Commission des lieux et monuments internationales des pécheres de l'Atlantique du Commission des lieux et monuments internationales des développements du Pacifique de l'Atlantique du Commission des l'Atlantiques d | | | _ | | |
| Modimistration du pilotage des Cirande des Cirande des Cirandes des Caracterats des contestinations des contestinations de contraction du pilotage des Cirandes d | | | _ | | Conseil canadien des normes |
| Organismes non assujettis au Conzeil du Trésor Administration du pilotage des Clands au Trésor Administration du pilotage des Clands lacs au Conzeil du Trésor Administration du pilotage des Clands des développement étranger Administration du pilotage des Laurentides Administration des linvestussement étranger Administration des laurentides Administration des fieux et monuments historiques du Canadien Administration des fieux et monuments historiques du Canadien Administration des fieux et monuments historiques du Canadien Administration des fieux et monuments historiques de l'Atlantique Commission internationale des pécheries de l'Atlantique Commission internationale des pécheries de l'Atlantique Administration alle des pécheries du nord-ouest de l'Atlantique Commission internationale des pécheries du nord-ouest de l'Atlantique Administration internationale des pécheries du nord-ouest de l'Atlantique Administration internationale des pécheries du nord-ouest de l'Atlantique Administration internation de l'Atlantique Administration de l'Atlantique Administration de l'Atlantique Administration de l'Atlantique Administration de l'Atlantique Adm | - | 0 | - | | Conseil canadien des ministres des ressources |
| Mediminstration du pilotage des Laurentides du Profesore d'examen du pilotage des Laurentides d'accidents au Conseil du Trésor d'accidents du Profesore d'examen de l'investissement étranger des laurentides de se developpement en profesore de recherche pour le développement internation du pilotage des developpement international des arts and les securité au travail de la fetre de recherche pour le développement international des arts and l'accidents de l'accidents de l'accidents de l'accident d'accident de l'accident d'accident de l'accident de l'accident d'accident de l'accident de l'accident de l'accident d'accident d'accident de l'accident de l'accident de l'accident de l'accident de l'accident d'accident de l'accident d'accident d'a | | 0 | | 0 | |
| Organismes non assujettis au Conseil du Trésor Maministration du pilotage des Laurenteins au Conseil du Trésor Administration du pilotage des Crands lacs Administration du pilotage des Crands lacs Administration du pilotage des Crands lacs Administration du pilotage des Laurenteies Administration des Alta de Alta des Alta des Alta des Alta de Alta des Alta des Alta des Alta des Alta de Alta des Alta des Alta de Alta de Alta de Alta de Alta de Alta de Alta des Alta de A | | | ware . | | |
| Organismes non assujetüs au Conzeil du Trésor programmes programme | 11.8 | | am. | | |
| Organismes non assujettis au Conseil du Trésor invalidité d'accidents assujettis au Conseil du Trésor invalidité invalidité d'accidents assujettis au Conseil du Trésor du pilotage des L'Atlantique des Ciands lacs des Laurentides des Laurentides des Laurentides du Pacifique du Canada de l'invassissement étranger de l'invassissement étranger de l'accident du pilotage de développement international des développement international des arts de sécurité au travail 1,02 de l'accident d'accident d'accident de développement international des arts d'accident d | | | ant . | | |
| Organismes non assujettis au Conseil du Trésor invalidité d'accidents assujettis au Conseil du Trésor invalidité d'accidents au Conseil du Trésor invalidité d'accidents assujettis au Conseil du Trésor du pilotage des Grands lacs d'accidente du palotage des Laurentides d'accidente du palotage des Laurentides d'accidente du palotage des Laurentides d'accidente du Pacifique de Canada de l'invassissement étranger de l'accidente du Canada de Can | 4.1.C.1 | | ±1'/7 | | |
| Organismes non assujettis au Conseil du Trésor invalidité d'accidents a pant entraîné entraîné entraîné entraîné entraîné entraîné entraîné entraîné entraîne d'accidents au Conseil du Trésor problement etrange des Grands lacs d'accidents et a problement etranger des Crands lacs d'accidents et a problement etranger de l'Administration du pilotage des Crands lacs d'accident d'accident d'accident d'accident d'accident d'accident etranger d'accident d'accident etranger d'accident d'accident etranger d'accident d'accident etranger d'accident etr | | | | | |
| Origanismes non assujetüs au Conseil du Trésor inikanine ke ke seridenti au Conseil du Trésor inikanine ke kes Ciadenti au Conseil du Pacifique des Cancenti du pilotage des Cancenti du pilotage des Laurentides des la firs des developpement de l'investissement étranger de la first des développement de l'investissement et de sécurité au travail 1,1,2,1,1,1,1,1,1,1,1,1,1,1,1,1,1,1,1,1 | | 1 | - | | |
| Organismes non assujetits au Conseil du Trésor Porganismes non de pilotage des Grands au Conseil du Trésor Administration du pilotage des Grands lacs A | | 1 | 01'S | | |
| 1001 rsq 16101 - Sinistrano di Ariente processorie de constitue de con | 89.0 | 7 | | 1 | Banque fédérale de développement |
| 1001 risq listor in instraction of the part of the par | | | | | |
| 1001 risq 16101 - Sinistrano di Secridenti di Treyos - Sanistrano di Secridenti di Treyos - Sanistrano di Secridenti di Treyos - Sanistrano di Secridenti del Treson di Secridenti del Secridenti di Secridenti del Secr | 17.11 | | 66'54 | | |
| Organismes non assujetits au Conseil du Trésor invalidité d'accidents au Conseil du Trésor invalidité d'accidents au Conseil du Trésor invalidité d'accidents au Conseil du Trésor propriet des Grands lacs des des des des des des des des des de | 10'1 | 0 | 07'0 | 0 | |
| Organismes non assujetits au Conseil du Trésor invalidité d'accidents au Conseil du Trésor invalidité d'accidents au Conseil du Trésor invalidité d'accidents au Conseil du Trésor invalidité d'accident du pilotage de l'Atlantique de l'Atla | | 1 | | 1 | 3. 4 |
| Organismes non assujetüs au Conseil du Trésor invalidité d'accidents au Conseil du Trésor propriet d'Accident du pilotage de l'Atlantique de l | | 1 | | 1 | |
| Organismes non assujettis au Conseil du Trésor invalidité d'accidents employes ⁵ | | 2 | | b | |
| 001 isq lator énistrie énistrie énistrie | | | | | |
| | | | | | Organismes non assulettis au Conseil du Trésor |
| | | | | | |

Ale « taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidite par millions d'heurs personnes

F'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année personne 3Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraine granifique

| 17,4 | 98811 | 12,80 | 6249 | JATO |
|----------------------------------|----------------------|---|--------------------------------|--|
| ££'9 | 695 | 10.71 | 908 | ravaux publics |
| 56'1 | 91 | 99'8 | 9 | raveil and the second |
| 64,11 | 988 | 26,45 | 385 | Services de la marine |
| 6Z.4 | 509 | 18,11 | 178 | Service du transport aérien naináe troquest ub activisée |
| 89'0 | 13 | 12'1 | L | ransports : Administration |
| 08.1 | 09 | 85,2 | 7.7 | ististique Canada |
| 45.0 | 1 | - | 0 | olliciteur général |
| 66'6 | 5/11 | 30,49 | 212 | ervice canadien des pénitenciers |
| 99'0 | 17 | 81,2 | t l | ecretariat d'Etat |
| _ | 0 | - | 0 | ciences et l'échnologie |
| £0′Z | 202 | 9E't | 68 | anté et Bien-être social |
| 94'1 | 192 | 09'E. | 6Z L | Impots |
| S4'Z | 657 | 52'9 | 781 | Dougnes et Accise |
| | | | | evenu national |
| 96.0 | L | 18'4 | 1 | ésidénce du Gouverneur général |
| par 100 employés ³ | total d'accidents | ėnistinė tnevs ^S ėtibilsvni | ėnisižne ėtibilsvni | Ministères de la Fonction publique |
| Nombre d'accidents | PidmoM | eb xusT esneuperi estenbisseseb | Mombre d'accidents ayant | |
| | | | | |

La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1982-1983.

e« taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité» représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes

Le « nombre total d'après les heures-petsonnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne. Émploi est calculé d'après les heures-petsonnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

Statistique des accidents

9b xusT

Nombre

A. Ministères de la Fonction publique 1er avril 1983 au 31 mars 1984

| | 0.0.5 | 0.11 | .~. | |
|----------------------------------|-----------------|---|-------------------------|---|
| 99'5 | 088 | 94.6 | 121 | Office national de l'énergie |
| 72.0 | 1 | 80.1 | | |
| 15 8 | 38 | 08,8 | 81 | Mills to align and film |
| 75'7 | 97 | 78.2 | 71 | xiredoited 309311/V |
| 75.0 | | 84,1 | b | ન માંકદાવ |
| 55.0 | 9 | 81,1 | t | Endusine et Commerce |
| 78.0 | 13 | 2,35 | | Imprimerie du gouvernement canadien |
| 48,8 | 441 | 10,13 | 94 | Gendarmerie royale |
| 440 | b | 22,22 | * | Finances |
| 75.0 | 7 | 85'0 | Z | Alsansian etanomate régionale |
| 62'5 | 619 | 12,17 | 582 | Environnement |
| 1.82 | 86 | 02,4 | £4 | Énérqie, Mines ét Ressources |
| 1,22 | SSE | 90'8 | 871 | nouse minimistration |
| 28.11 | 978 4 | 27,48 | L95 Z | Défense nationale |
| - | 0 | - | 0 | Court supplies the second |
| 60.1 | 7 | E+'S | Z | Cour fédérale |
| 84.8 | 78 | 10,24 | ZS | Consommation et Corporations |
| 3.49 | 611 | 7.33 | 05 | Conseil national de recherches |
| - | 0 | - | 0 | Conseil économique |
| 15.0 | S | 15'0 | 1 | Conseil du Tiesoi |
| - | 0 | - | 0 | Conseil des sciences |
| - | 0 | - | 0 | Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie |
| 50'1 | 1 | 92'5 | 1 | Conseil de recherches en sciences humaines |
| ₽ Z'O | 1 | 61'1 | 1 | Conzeil de la radio-télévision canadienne |
| 86'1 | 7 | _ | 0 | Conseil canadien des relations du travail |
| 27.0 | 41 | 94'7 | 13 | Communications |
| - | 0 | _ | 0 | Commission du tarif |
| 85'0 | 1 | - | 0 | Commission des relations de travail dans la Fonction publique |
| - | 0 | _ | 0 | Commission de révision de l'impôt |
| _ | Ö | - | Ö | Commission de réforme du droit |
| 58.0 | ZZ | 12.2 | ۲۱ | Commission de la Fonction publique |
| 05.6 | 1 6 | 64'97 | 25 | Commission de la Capitale nationale |
| 54.0 | 7 | 88.1 | 1 | Commission de contrôle de l'énergie atomique |
| 52.0 | 0 | - 00 1 | 0 | Commission d'appel de l'immigration |
| 94.0 | t | 91.1 | Z | Commission canadienne des transports |
| 8E.E | 7.5 | 6t'6 | 81 | Commission canadienne des grains |
| 000 | | 010 | 0 | Commission canadienne des droits de la personne |
| | 0 | | 0 | Commissaire aux langues officielles |
| 01.1 | | - 1 / 'L | 9 | Centre de la sécurité des télécommunications |
| 01.1 | | 17,4 | 7 | Bureau du Vénficateur géneral |
| 69'0 | t | 98'0 | | Bureau du Directeur général des élections |
| 82.1 | l | 14.0 | 1 | Bureau du Conseil privé |
| £6.0 | 5 | 86'0 | | Bibliothèque nationale |
| £7,0 | t | 47,5 | 3 | Assurance |
| - | 0 | | 0 | Association du pipe-line du Mord du Canada |
| 5616 | 0 | - | 0 | Archives publiques |
| 5.33 | 77 | 11'11 | 81 | Appivovizionnements et Services |
| 2.34 | 212 | 21,7 | 671 | Agriculture |
| 7,13 | 077 | 18,42 | ZZE | Agence canadienne de développement international |
| 95'0 | 9 | 46.0 | 7 | Affaires indiennes et du Nord camadien l'angismatique de aggrégation de la grantification de |
| 04.5 | 641 | t8't | 09 | Affaires exteneures to the Mord canadien |
| 74.0 | 27 | 09'1 | SI | Alf Sines and the same of the |
| 55.A | 161 | 22,81 | 851 | Startledmo) gailor aly miella |
| -sakaidusa | d'accidents | יו ועפווטונב | envalidité | Ministères de la Fonction publique |
| par 100 employés ³ | 16101 | ayant entraînê Invaliditê ² | entraînê | |
| d'accidents | 91dmoV letot | des accidents | ineys | |
| Nombre | o darold | fréquence | d'accidents | |
| Mombre | | angelinėsi fréguence | Stufficki Stabiose'b | |

noitazinmebni'l 1uz iotati'l eb zèvolqme zeb

Indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

| 00,700 707 62 | 4 432 133,00 | 00,478 472 22 | NDEMNISATION NETTE TOTALE |
|---|--|---|---|
| 00'006 299 51 - | 00'849 589 1 - | 00,722,720 41 - | Secouvrements |
| 00'406 698 54 | 00'908 | 00,101 208 98 | ous-total |
| 00'761 189 | 0 | 00'Z61 189 | Versements autres qu'à des Commissions provinciales |
| 00'514 889 44 | 00'908 | 00'606 0Z9 8E | ous-total |
| 00'Z\$Z ZZ\$ 00'8\$0 \$\$1 00'101 709 00'80\$ Z07 \$1 00'970 18Z 1 00'85\$ \$Z9 00'9\$\$\$ 869 01 00'01\$\$ 6\$6 00'70Z \$Z\$ Z 00'629 17Z \$ 00'16Z \$18 Z | 00'0ZZ 6+ 00'6+9 61 - 00'581 81+ 1 00'E58 18Z 00'E1+ 69 00'0ZE 00Z 00'765 081 Z 00'085 E0Z 00'551 11E 00'ZE8 E1+ 00'000 0Z+ | 00'ZES 8ZE 00'66E SEI 00'101 Z09 00'EZZ 68Z II 00'EZI 6++ I 00'S+6 S09 00'9ZI 8IZ Z 00'S6Z ZIS Z 00'S6Z ZIS Z 00'Z+8 ZO8 Z 00'16Z 86E Z | Colombie-Britannique Alberta 1 Askatchewan Asantchewan Asantches Androba Juébec Aouveau-Brunswick Aouvealle-Écosse (Fonctionnaires fédéraux) Aouvelle-Écosse (Anciens cas de silicose) e-du-Prince-Édouard Gere-Mouvelle-Écosse (Anciens cas de silicose) E-du-Prince-Édouard |
| \$ | \$ | \$ | |
| lefoT | Part des frais d'administration pour les années 1984- | Frais d'indemnisation versés en 1983-1984 | Province 9 |

Comprend les frais des demandes faites dans les Terntoires du Nord-Ouest et du Yukon.

The water with a state of the self and semplifications

Demandes d'indemnisation par province et par catégorie, en 1983-1984

| JATOT | 10443 | 9187 | 119+1 | 587 | 6 | 617 | 58888 |
|---------------------------|----------------|---------------|---|--------------------------|--|----------------------|---------------|
| Territoires du Nord-Ouest | LS1 | 15 | ŧŧ | 1 | _ | t | LSZ |
| Territoire du Yukon | 88 | 71 | 32 | boss | and the same of th | 8 | 581 |
| Colombie-Britannique | 1318 | S8 | 1991 | ζ | 1 | 167 | 858 8 |
| strediA | <i>L</i> 95 | L 9 | 1 335 | 5 | - | 30 | Z 000 Z |
| Saskatchewan | 898 | 18 | 304 | _ | 7 | _ | 987 |
| edotinsM | 109 | 111 | 615 | ı | | - | 1 233 |
| onstriO | 945 7 | 771 | 966 t | ı | ζ | Zε | ₽ SZ Z |
| Ouébéc | 9621 | \$ 87 | 85Z / | 61 | 1 | 961 | b Sb 9 |
| Nouveau-Brunswick | 944 | 94 | 608 | - | - | 68 | 048 |
| Nouvelle-Écosse2 | 508 Z | 196 1 | 716 | ZSZ | ζ | tll | 1555 |
| bisuobà esning-ub all | 83 | 71 | ZS | - | · ·· | Į | 841 |
| Terre-Neuve | 861 | 23 | 681 | ı | aun | 6 | SIt |
| Province | salos Solos | nottesinmabni | Congés ¹ pour blessure | Incapacité permanente | zá⊃èQ | Semandes Sesteler | lstoT |

TCas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité.

2Y compris les denisandes de la Société de développement du Cap-Breton.

| _ | 0 | |
|---|---|--|
| а | 7 | |
| | | |

14 638 DE L'AIDE FINANCIERE 180 58 TOTAL DES OCTROIS ET 775 b TOTAL DE L'AIDE FINANCIERE 508 t • Autre aide financière St région de l'Atlantique 300 centre d'éducation syndicale de la • Aide financière accordée au 79L syndicale 966 affiliées au CTC, pour l'éducation organisations de travailleurs non · Aide financière accordée aux Travail 184 064 projets de la qualité de la vie au · Aide financière aux fins des 950 € EZ6 Z syndicale du CTC programmes d'éducation · Aide financière aux fins des Aide financière 977 08 TOTAL DES OCTROIS · Autres octrois 661 861 travail et de la productivité 000 5 • Centre canadien du marché du 849 401 051 84 JATOT du travail du Canada 985 membres non affiliés au Congrés 31 272 089 17 marchands blessés • Octrois aux syndicats et aux employés de l'Etat et à des marins Versement d'indemnités à des 168 77 ZEE 6 noipér en uo économiques dans une industrie 24810 258 6 travailleurs serieuses perturbations visant à faciliter l'adaptation des restructuration industrielle ou de Programme de soutien du revenu venant des importations, de la pied par suite de la compétition 9858 849 4 Administration pour aider les travailleurs mis à Gouverneur général en Conseil Politique et Communication 81151 664 01 conditions prescrites par le en accord avec les termes et DDS 17 194 07 Services généraux - Travail • Prestations d'aide à l'adaptation nuənəl np 89€ € 086 7 conciliation Programmes spéciaux de soutien Service de médiation et de 185-1983 1883-1984 1983-1984 1982-1983 Activité (en milliers de dollars) (en milliers de dollars) 1'aide financière pour 1982-1983 et 1983-1984 années financières 1983-1984 Etat des dépenses au titre des octrois et de Etat des dépenses par activité du ministère pour les

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les années financières 1982-1983 et 1983-1984

État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles, pour les années financières 1982-1983 et 1983-1984

(en milliers de dollars)

| (215IIC | de di | milliers | (Gu |
|---------|-------|----------|-----|
|---------|-------|----------|-----|

| Rallob | 90 | milliers | U-JI |
|--------|----|----------|------|
| | | | |

| 8+9 +01 | 051 87 | JATOT | 849 401 | 051.87 | TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME |
|--------------------|-----------------|--|-------------|-----------|---|
| 1 254 | 1981 | Autres dépenses | <u>79</u> ε | £66 E | brestations des employés |
| 180 58 | 889 +1 | Subventions, contributions et autres paiements de transfert | | | Contributions aux régimes de |
| OZS | ZZ Þ | Construction et acquisition de machines et de matériel | E89 OI | 0 | Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs |
| 859 | 803 | fournitures et approvisionnements | | | |
| _ | | Services d'utilité publique, | 707 92 | 089 17 | employés de l'Etat et à des marins marchands |
| 132 | 111 | Achats de services de réparation et d'entretien | | | Versement d'indemnités à des |
| _ | | noitesedas ab sasiyaas ab stedaA | lt | 68 | indemnité d'automobile |
| 335 | 727 | Location | | | Ministre du travail – Traitement et |
| 8SS <i>L</i> | 868 7 | Services professionnels et spéciaux | 24 339 | 889 +1 | courtipations |
| 048 1 | 229 | noitemiolal | | | Travail – Subventions inscrites au Budget des dépenses et |
| 1 995 Z | Z 5 Z Z | Transports et communications | 91198 | 058 78 | au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail |
| 99Z SZ | ₽ZZ Z I | Versement d'indemnités | | | fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des travaux liés |
| 766 67 | 725 72 | Personnel | | | Travail – Dépenses de |
| 1983-1984 | 1982-1983 | Article de dépense | 1983-1984 | 1982-1983 | |
| | | | | | |

Annexe

La Direction des services de conseillers en gestion, créée l'an dernier, est devenue entièrement opérationnelle. Depuis août 1983, elle a participé à 12 projets.

En outre, la fonction gestion des formules, qui faisait partie des Services administratifs et de bibliothèque, est passée aux Services de conseillers en gestion, en janvier 1984.

Services de conseillers en gestion

: Juammeton dans divers secteurs, activité multiforme se déroule plans de mise en oeuvre. Cette l'application de stratégies et de rechange, l'élaboration et problèmes et de solutions de d'objectifs, l'analyse de demande, la formulation ensembles du ministère le -suos sal bneup noitsag ab visant à améliorer les systèmes recommandation de mesures gestion. Cela comprend la complet de consultation en d'offrir au ministère un service Le mandat de la Direction est

- l'analyse, la conception et l'élaboration de la structure organisationnelle;
- l'analyse des systèmes;
 la définition, le contrôle et l'évaluation de acciete et
- l'évaluation de projets ou
- I'analyse des coûts-avantages;
- destion des ressources;
- : la gestion et la bureautique;
- l'étude à l'appui de la gestion de projets, y compris les systèmes de planification et de contrôle;
- le système d'information de gestion;
- les études stratégiques
 des politiques) et les études
 de faisabilité;
- contenues dans les études;
- l'analyse et la conception de formulaires.

Durant l'année écoulée, le ministère a fait l'objet d'une enquête de la part du Commissaire aux langues officielles et la section, bien sûr, a joué à cette occasion un important rôle de liaison.

tout le ministère. connaître le programme dans des gestionnaires, ont fait et des employès, tout comme techniques de l'action positive, xue sémiot été formés aux de la Division des ressources du ministère. Plusieurs employés approuvé par le Comité exécutif plan de travail a été établi et d'action positive; au reste, un exidences du programme satisfaire plus efficacement aux la section, qui lui permet de témoin d'une réorganisation de ministère. L'année écoulée a été d'action positive au sein du du programme gouvernemental ministériel, de la mise en oeuvre sous la direction d'un comité officielles est également chargée, rs section des Langues

Au cours de l'an prochain, le développement du programme gouvernemental d'action positive constituera une fonction importante de la section.

programmes pour recenser ces besoins et y satisfaire de façon méthodique et efficace.

Pendant l'année écoulée, le système d'évaluation du rendement des employés du ministère a été examiné en profondeur, et de nouvelles politiques, procédures et formules d'évaluation ont été mises sur pied. À l'administration centrale comme dans toutes les régions, les gestionnaires ont reçu une formation concernant le mouveau processus d'évaluation et les nouveaus processus d'évaluation et les nouveaus formules.

La section a aussi coordonné l'apport du ministère au Système d'information des ressources de gestion, qui est administré par la publique, et a offert de l'orientation professionnelle aux employés.

Langues officielles et action positive

'enbilliod concernant le non-respect de la les enquêtes sur les plaintes les langues officielles et mene ainsi que le rapport annuel sur rédige aussi le plan d'action connexes. A cette fin, elle responsables sur les questions la section conseille tous les linguistiques officielles. De plus, viennent des deux collectivités du ministère, des gens qui participation équitable, au sein langue de travail et a faciliter la officielles en ce qui concerne la de la politique sur les langues au public, à assurer l'exécution dispenser des services bilingues officielles. Cela l'oblige à sənbuel xnəp səp iolduə, gouvernement concernant atteigne les objectifs fixés par le à ce que Travail Canada La section est chargée de veiller

Formation et perfectionnement

La Section coordonne les activités de formation de l'ensemble du ministère et, à cette fin, elle définit les politiques et les méthodes, politiques et les méthodes, administre les programmes de formation, inscrit les employés aux cours donnés, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur du ministère et évalu les cours que les employés suivent à l'extérieur du ministère et ceux que les employés suivent à l'extérieur.

La formation linguistique au ministère, les examens de connaissances linguistiques et l'inscription aux cours de langu sont également assumés par programmes spéciaux de perfectionnement tels que les perfectionnement, le Programm perfectionnement, le Programm interne, et le Programmes stagiaires en administration interne, et le Programme gérés par la section pour le compte du ministère.

Au cours de l'année écoulée, le chef de la section a été nommé coordonnateur des initiatives de la qualité de la vie au travail actuellement en cours au ministère. Elle a participé très activement au développement et à la promotion de la QVT au sein de Travail Canada.

Planification des ressources humaines

La Section des ressources humaines aide la direction dans l'évaluation des besoins courants et futurs du ministère en ressources humaines et conçoit et administre les

Ressources Ressources

La Division des ressources humaines est chargée de la formation et du perfectionnement des employés, du recrutement des postes, de la planification des ressources humaines, de la mise en oeuvre du programme des langues du programme des langues dificielles et des politiques de l'égalité des chances et de l'saction positive.

Dotation

Cette section est chargée de fournir des services de dotation et de recrutement au ministère. Au cours de l'année écoulée, 711 demandes de dotation ont été traitées. Par suite de ces opérations, 10 appels ont été interjetés, dont neuf ont été sur le partage du travail avec sur le partage du travail avec postage du travail avec postage du travail avec de plusieurs de nos donné aux gestionnaires et aux employés de plusieurs de nos régions une formation au processus de dotation.

Au cours de l'année, le ministère a participé à une étude du rythme de la dotation, étude effectuée par la Commission de la Fonction publique. Les résultats ont montré que, globalement, le rythme de dotation de Travail canada était supérieur à celui des autres ministères et organismes qui ont fait l'objet de l'enquête.

En outre, un nouvel accord sur la délégation de pouvoirs en matière de dotation a été conclu avec la Commission de la Fonction publique; entre autres choses, il donne au ministère un supplément d'autonomie dans certains domaines.

Paye et services aux employés

Cette Section est chargée d'administrer les services de rémunération et d'avantages sociaux au sein du ministère et de conseiller les employés sur toutes les questions qui s'y régimes de pension, d'assurance-accident, d'assurance-waladie, et d'assurance-vie.

Au cours de l'année, plusieurs systèmes manuels ont été mis en place afin d'effectuer avec précision et en temps voulu les nombreuses tâches qui sont confiées à la Section. Ainsi, se trouve-t-elle en mesure d'offrir un service plus rapide et plus efficace aux employés. Des séances d'information aux l'administration centrale, à l'administration centrale, à l'administration centrale, à Winnipeg, à Edmonton et à Winnipeg, à Edmonton et à



Classification et organisation

La Section de la classification et de l'organisation est responsable de l'analyse, de l'évaluation et de la classification des postes du ministère en vue d'en établir les prestation de conseils sur les exigences linguistiques de chaque poste. Elle doit aussi aider et conseiller les cadres en organisationnel et les former organisationnel et les former l'évaluation du travail et de la l'évaluation du travail et de la rédaction des descriptions de

Cinq cours sur la classification ont été donnés à l'administration centrale et dans les régions.

questions de classification.

procédures concernant les

l'élaboration et de la diffusion

d'identifier les tendances de

de révision des postes afin

a été chargée de mettre en

classification et d'y réagir, et de

de contrôle de la classification et

place un nouveau programme

Au cours de l'année, la Section

de plusieurs politiques et

temunerations of relations (e travail a Division est responsable

a Division est responsable de a gestion et de l'administration retres des travail, e la classification des postes en ue de la fixation des taux de munération correspondants, e la rémunération correspondants, vantages sociaux, d'un service e renseignements sur la erorseignements sur la administration d'une partie du administration d'une partie du simple des langues

Relations teams

es activités courantes de la ection des relations de travail e rapportent à des questions elatives aux griefs, aux ésignations en matière de écurité, à l'interprétation des onventions collectives, à élaboration de politiques et de procédures en ce qui a trait aux elations de travail.

de l'année passée, nos comités ou sous-comités de consultation syndicale-patronale par discuté de plusieurs thèmes pestion, tels que la formation du personnel, les procédures de lotation et les affaires de dotation et les affaires de

In cours de trois jours sur les elations de travail a été donné ux gestionnaires à évision du document sur les fouvoirs de signature en natière de personnel a été chevée.

Personnel

comportement. leurs problèmes de santé ou de mis sur pied afin de résoudre programme d'aide aux employés coordonne également le Autochtones. La Direction personnes handicapées et les positive pour les femmes, les l'égalité des chances et l'action humaines, les langues officielles, planification des ressources perfectionnement, la al formation et le les relations de travail, paie et les avantages sociaux, dotation et le recrutement, la classification des postes, la pour les questions concernant la employés de Travail Canada au service de la gestion et des La Direction du personnel est

Personnel et Services de gestion

La Direction du personnel a comblé un grand nombre de postes et l'étude sur les délais d'exécution de la dotation de la Commission de la Fonction publique a jugé le rendement du ministère excellent à cet égard.

De nouveaux systèmes ont été mis sur pied afin d'assurer le contrôle et l'examen de la classification des tâches et des appréciations de rendement.

Le Personnel donne des conseils aux gestionnaires du ministère concernant la politique des langues officielles. La Direction exécute également le programme d'action positive du ministère, qui s'adresse aux employés qui sont des femmes, des s'adresse aux employés qui sont des femmes, des hardicapées.

Les Services de conseillers en gestion du ministère ont commencé à fonctionner au cours de l'année; ils dent les gestionnaires dans les domaines de la litation professionnelle et de la gestion générale, l'année la gestion de projets.





La Direction procède périodiquement à l'évaluation des principaux programmes du ministère; elle est chargée de la vérification interne et détaillée de l'activité administrative, y compris le fonctionnement des systèmes et contrôles financiers systèmes et contrôles financiers sur un cycle de six ans.

ministères et agences impliques la liaison avec les autres responsable à ce titre d'assurer au sein du ministère. Elle est d'évaluation et de vérification de point central des activités Direction agit également à titre contrôle de la gestion. La planification des politiques et le renseignements nécessaires à la collaborateurs de disposer de et a ses principaux travaux permet au sous-ministre ministère, le résultat de ces diverses unités qui composent le la bonne administration des la vérification se concentre sur de leur efficacité — tandis que c'est-à-dire de leur pertinence et d'être des programmes pose la question de la raison Etant donné que l'évaluation

dans ces domaines.

Évaluation des programmes

travailleurs. d'adaptation pour les Programme de prestations d'un cadre d'évaluation du enregistrés dans l'élaboration progrès sensibles ont déjà été conditions de travail. Des d'enquête sur les salaires et les exhaustive du programme processus d'une évaluation de même qu'entamé le des Services centraux d'analyse, industrielles, un sous-élément d'information sur les relations évaluation du Service également procédé à une conditions de travail. Elle a èvaluation de la Division des complété une importante En 1983-1984, la Direction a

La Direction a de plus complété une vérification exhaustive de la Direction des services administratifs et de bibliothèque, processus d'examen, d'approbation et de suivi des rapports de vérification sur la Direction des finances, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine et celui de la région du suivi a aussi eu lieu dans le du suivi a aussi eu lieu dans le cas de la Direction du personnel.

En outre, la Direction a joué un rôle de premier plan dans la coordination et le suivi de la vérification externe réalisée par le bureau du Vérificateur général. Un système informatisé d'information en vue d'assurer le suivi des recommandations et des plans d'action consécutifs aux activités d'évaluation et de vérification est présentement en vérification est présentement en voie d'établissement.

Planification

La Direction de la planification est chargée de l'intégrité et du fonctionnement du processus de planification pour l'ensemble du ministère.

plan d'exécution pluriannuel. coordonné la préparation du du ministère, et elle a des projets de réglementation Budget) et de l'état semestriel du programme (Partie III du occubée du plan des dépenses Direction s'est également minimum la paperasserie. La gestion et de réduire au d'amèliorer les capacités de procédés ont pour objet système et l'intégration des l'évaluation. Ce nouveau rendement du personnel et vérification, l'appréciation du surveillance, le contrôle, la direction, soit la planification, la tâches permanentes de la gestion ministerielle avec les d'harmoniser les structures de connexes qui lui ont permis a aussi assumé des fonctions entrepris la mise en oeuvre; elle l'ensemble du ministère et en a système de planification pour Direction a mis au point un Au cours de l'année, la

Des conseils ont été donnés à la direction en ce qui concerne les questions de planification générale, de même que les exigences et les méthodes de mesure du rendement. À l'égard de la mesure du rendement, plusieurs projets pilotes ont été mis en route aux Politiques et services administratifs, tout services administratifs, tout comme aux Opérations.

Signalons enfin, entre autres activités, la conception et système d'observation du travail et la coordination d'un rapport de dépenses scientifiques pour le Plan d'exécution.

Finances

travail au titre de leurs employes provinciales des accidents du Travail Canada aux commissions d'administration payés par tant les indemnités que les frais d'Etat; cette somme représente recouvrés auprès de 30 sociétés de 14 millions de dollars ont été prochaine année financière. Plus au point au cours de la éléments sont censés être mis du matériel et la conception des maintenant terminée; le choix des demandes d'indemnités est

'\$ 000 00Z E continbutions dépassant qui portaient sur des On a procédé à dix vérifications de la qualité de la vie au travail. formation syndicale et de celui dans le cas du Programme de vérification a été mise en oeuvre Une nouvelle politique de

financières et Indemnisation.

fédéraux. Elle compte quatre

obligation statutaire: respecter

financières. Elle satisfait à une

et des avis sur des questions

des services de comptabilité

générale ainsi que des conseils

aux gestionnaires du ministère

La Direction des finances fournit

secteurs : Politique et méthodes,

Planification et analyse

Opérations comptables,

les lois et les règlements

l'année. complété et publié au cours de gestion financière a été tous les ans. Le manuel de maintenant l'objet d'un examen de responsabilité tont été élaboré, et tous les centres (ontrôles financiers internes a Un système d'examen des

accroitre ses services, mesure. La Direction a pu ainsi textes dans une très large l'équipement de traitement de utilisent maintenant planification et de l'analyse contrats et celui de la Le secteur de gestion des

été mis en oeuvre. correspondance ministérielles, a communications et de la diffusion et le suivi des ligne, permettant le contrôle, la Un système documentaire en

communication. centraux en matière de aux besoins des organismes améliorés, tout en satisfaisant au ministère des services documents pour l'aider à fournir Division de la gestion des documents, qui sera utile à la automatisé de gestion des l'analyse d'un système On a entrepris la conception et

des Services centraux d'analyse. automatiques dans le secteur d'opérations manuelles ou remplacera un certain nombre tois opérationnel, ce système récemment été entreprise. Une CONVENTIONS COLLECTIVES a renseignements sur les système d'extraction de Une analyse des exigences d'un

prendre forme. d'autres projets qui viennent de sur les conventions colléctives el d'extraction de renseignements d'indemnités, le système analyse, comme les demandes actuellement l'objet d'une divers systèmes qui font simpose aux fins du soutien de internes. Cette amélioration saupitemiotri enoitelleteni ministère en perfectionnant les traitement des données du objet d'accroître la capacité de d'autres études qui avaient pour On a procédé récemment à

> l'informatisation du traitement La conception fonctionnelle de

səəuuop səp Traitement

plesses.

l'hygiène du travail. et la statistique sur la sécurité et travail, la négociation collective production des données sur le concerne l'analyse et la plus particulièrement en ce qui services de soutien informatisés, programmes du ministère des anx secteurs chargés des données a continué de fournir Direction du traitement des Tout au cours de l'année, la

plusieurs projets d'expansion. Direction s'est occupée de systeme operationnels, la En plus du maintien des

distribution du courrier. la mise à jour des dossiers et la ies renseignements voulus, pour mettre directement la main sur la gestion des documents de Celui-ci permet au personnel de un système informatisé interne. du ministère a été transformé en Le système de listes d'adresses

Un programme Multiplan a été acheté et des terminaux ont été affectés à chacun des trois analystes financiers en vue de la préparation des tableaux de ventilation et des plans opérationnels pluriannuels. Deux secteurs ont été reconnus comme ayant besoin de machines de traitement de machines de traitement de vextes sur place et des terminaux VVang Alliance ont été installés.

Les communications ont été établies entre la AES Multiplus du Centre et la Micom des services de traduction.

La conversion des listes de diffusion du ministère à un système automatisé a été menée à terme cette année. Grâce aux sorties en direct, il est facile pour le personnel de la salle du

courrier de tenir les listes à Jour.

du impose la bureautique. changements ineluctables plus réceptif face aux ressources tout en devenant utilise mieux ses locaux et ses large mesure. Ainsi, le ministère electriques modifiées dans une installations téléphoniques et ont ete regroupées et les déroulé : les salles de réunion Programme des politiques, s'est Jamais entrepris, impliquant le importants que le ministère ait demènagements les plus planification, un des Après neuf mois de

Dans le cadre du plan gouvernemental qui vise à transformer son système centrex actuel en un réseau téléphonique, la Direction a produit des études de base ainsi que des calendriers de mise en oeuvre et de séances de planifier les préparatifs de la phase de reconfiguration qui s'amorcera au début de 1985.

Une vérification a été effectuée dans les régions concernant la fourniture des locaux et des services de télécommunication, et on a découvert que les systèmes téléphoniques de lignes régions dépassaient les lignes directrices; des recommandations ont donc été présentées en vue de faire des présentées en vue de faire des

Toujours désireux de ne pas se laisser devancer par l'évolution des techniques, le ministère a acheté une Wang Alliance 250 en vue d'effectuer de nouvelles applications et d'améliorer le service. Le service de l'ampleur au cours de la dernière année avec cours de la dernière année avec l'installation de six terminaux Wang Alliance à l'extérieur du Centre de traitement de

HEVE! ub lenoitennatini uearua ut Direction de la documentation si te entrale et la si e legionide principal a la oronto et grâce à la visite du adustrielles du secteur de or relations elations avec le groupe des ses req , sinU-stats set ses elations industrielles du Canada onncipales bibliothèques de ndustrielles, qui représente les les bibliothècaires en relations innuelle de 1983 du Comité a participation à la réunion ndustrielles, particulièrement par anoiteles de relations ens étroits avec d'autres a Bibliothèque a entretenu des

Au cours de l'année dernière, na complété la conversion du stème comptable de sarih des sarihution de l'actif à partir des opareils AES à un système antralisé Wang Alliance. Des coedures de contrôle de l'inventaire utilisant le nouveau sinventaire utilisant le nouveau amplétée. Depuis l'implantation annuelle fut amplétée. Depuis l'implantation amplétée.

n a installé au Centre des rotocopies et des fournitures n ahotocopieur à haute vitesse es plus modernes de sorte que res services d'impression nternes de haute qualité sont numis plus rapidement et à un sumis plus rapidement et à un



A la demande de la Bibliothèque, la Direction du traitement des données a entamé une étude globale des besoins en informatique de tous les secteurs fonctionnels de la Bibliothèque.

de Travail Canada. actuellement la Bibliothèque syndicaux canadiens que reçoit ans et intitulée Journaux et la liste mise à jour tous les Bibliothèque de Travail Canada que reçoit actuellement la d'intèrêt général et journaux semi-annuelle Périodiques également publié la liste Bibliothèque. La Bibliothèque a l'économie reçues à la les relations industrielles et numèros des grandes revues sur matières, qui décrit les derniers pimensuelle Tables des produíre la publication La Bibliothèque a continué à

ministères federaux ont ete parmi les clients importants de la Bibliothèque. Le nombre de demandes de renseignements et employés responsables des ouvrages de référence s'est accru d'environ 8 p. 100 précedente.

La Bibliothèque a continué à précedente.

améliorer les services aux clients. données de sortie et ainsi modifier la présentation des reprogrammation en vue de dossiers. On a procédé à une contient environ 14 000 actuelle, la base de données cours de l'année. A l'heure catalogués et répertoriés au Environ 5 500 dossiers ont été sécurité et hygiène du travail. le Centre des ressources en de la main-d'oeuvre féminine et Centre dè ressources du Bureau Bibliothèque du ministère, le au matériel reçu par la informatisée qui assure l'accès anbiydesbojjqiq saauuop améliorer LABORLINE, base de

à la collèction. sulets précis récemment ajoutes documents portant sur des clients du ministère sur les l'information, qui informent les dissemination sélective de diffusées dans le cadre de la questions ouvrières; et les sorties mises a Jour sur d'importantes des bibliographies régulièrement téminine, publication mensuelle; Bureau de la main-d'oeuvre Centre de ressources du sujet; la Liste d'acquisition du periodiques, reperiories par et des articles courants de la liste des acquisitions récentes Bibliothèque, dans lequel figure hebdomadaire de la bibliographiques: le Bulletin produire plusieurs sources LABORLINE a continué de

international du travail. publications du Bureau du mouvement syndical et des remontent aux premières années syndicaux canadiens qui historique, des journaux importante du point de vue une collection de microfilms très Journaux syndicaux courants, rapportant au travail et de syndicales, de périodiques se collection de délibérations gouvernementaux, une vaste 150 000 volumes et documents historique. Le fonds comprend concerne la recherche une grande valeur en ce qui est tenue à jour et a également est à caractère international; elle La collection de la Bibliothèque

du mouvement syndical. formation syndicale et l'histoire productivité du travail, la travail, les normes du travail, la pensions, les conditions de démocratie industrielle, les l'hygiène professionnelles, la droit du travail, la sécurité et employeurs et des employés, le salaires, les droits des travail, le traitement et les d'emploi, la qualité de la vie au différends, l'égalité des chances travailleurs, le règlement des l'évolution des techniques et les du travail, le salaire égal, l'économique et l'économique la main-d'oeuvre féminine, relations patronales-syndicales, de negocier collectivement, les des travailleurs de s'organiser et négociation collective, le droit la collection comprennent la Les sujets les plus importants de

L'importance des liens de collaboration que la Bibliothèque entretient avec d'autres bibliothèques spécialisées dans soulignée cette année par le fait qu'elle a continué à leur prêter plus d'ouvrages qu'elle ne leur en a empruntés. D'autres

- elaboration et publication de méthodes détaillées afin de traiter les demandes à l'administration centrale et dans les régions;
- élaboration et publication de lettres modèles destinées à la correspondance avec des tiers ou des auteurs de demandes;
- elaboration et impression de formules telles que les documents de localisation, qui permettent d'enregistrer toutes les mesures prises relativement à une demande relativement à une demande d'accès à l'information;
- elaboration et présentation de séances d'information destinées aux fonctionnaires de l'administration centrale et recevoir les demandes en vue de les familiariser avec les nouvelles lois.

Du 1et juillet 1983 au 31 mars 1984, Travail Canada a reçu 11 demandes d'accès à l'information. Dans la plupart des cas, l'auteur de la demande a reçu les renseignements désirés dans un délai de 30 jours, comme les deux lois

du public en général. d'autres ministères federaux et universités, des entreprises, provenant des syndicats, des qu'à une clientèle très diversifiee d'information au ministère ainsi rue damme de services internationaux et elle fournit bibliothèque canadiens et relièe à des réseaux de sur le travail. La Bibliothèque est ce qui concerne les publications étant la ressource nationale en collection est reconnue comme sécurité et hygiène du travail. La le Centre des ressources en de la main-d'oeuvre féminine et Centre de ressources du Bureau bibliothèque du ministère, le Ministère comprend la Le Service de bibliothèque du

Services administratifs et bibliothèque

La Direction des services administratifs et de bibliothèque prépare des programmes administratifs propres à seconder les programmes opérationnels du ministère. Ces services sont: la bibliothèque du ministère, la gestion des locaux et du matériel, les services d'imprimés administratifs, le traitement des documents, les manuels et documents, les manuels et courrier et les messageries.

des täches suivantes: nouvelles lois et elle est chargée preparée à la proclamation des documents s'est activement La Division de la gestion des administratifs et de bibliothèque. responsabilités aux Services obligations et de nouvelles səlləvuon əb əsoqmi ino proclamées le 1^{et} juillet 1983 et de l'année. Ces lois ont été importante entreprise au cours au sein du ministère, initiative des renseignements personnels et de la Loi sur la protection Loi sur l'accès à l'information chargée de l'application de la La Direction est egalement

- élaboration de l'inventaire du ministère qui précise les différentes classes de dossiers publiés dans le Registre de consultation et l'Index des renseignements personnels;
 mise au point des ordres de
- mise au point des ordres de désignation en vertu desquels le ministre délègue des Services au directeur des Services administratifs et de bibliothèque ainsi qu'aux directeurs régionaux;

Politiques et services administratif

Le Programme des politiques es services administratifs élabore e coordonne l'implantation des politiques internes et des systèmes dans les domaines de linances, du traitement des données, de la planification, de l'évaluation des programmes e l'évaluation des programmes e services administratifs et de services administratifs et de bibliothèque.

Politiques et Services administratifs

e Programme des politiques et services administratifs sat chargé de l'application au sein du ministère de la Joi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels nis sur pied pour traiter les demandes de ces lois et on enseignements présentées en vertu de ces lois et on trappondu aux premières demandes dans le délai stépondu aux premières demandes dans le délai prévu de 30 jours.

es systèmes d'informatique du ministère ont été sinstallation de et rendus plus souples grâce à l'installation de erminaux décentralisés dans plusieurs directions. On seu recours à des ordinateurs pour étendre les services de catalogage et de référence de la sibliothèque, pour automatiser le système de gestion des documents du ministère et pour assurer la vérification annuelle des contrôles financiers internes. Information sur les conventions collectives a aussi information sur les conventions collectives a aussi sité conçu. De plus, un nouveau système de sutomer a été implanté dans tous les sous-ensembles du ministère. De plus, au mouveau système de sutomer a été implanté dans tous les sous-ensembles du ministère.





La directrice du Bureau de la main-d'oeuvre féminine a poursuivi sa campagne en faveur de l'égalité économigue des femmes, en prononçant des discours, en participant à des conférences et en accordant des interviews.



neavin ub sallit sanual xu: hoix de carrière qui s'offrent rochure et une affiche sur les an egalement publié une Manification de la carrière. Le lèves du secondaire sur la sésenté des exposés à des in Bureau ont, sur demande, Jestion du temps. Des membres la sarrière et la carrière et la es conditions de travail, la ontant sur les droits au travail, xuenoigér d'atélièrs régionaux édéral, le Bureau a organisé Jes bureaux du gouvernement :hercher des renseignements out encore quelque hésitation à snisdae pon nombre de femmes

econdaire.

incore eu recours cette année. nombre d'intéressés y ont emmes au travail, et bon apports qui portent sur les le nombreux documents et asin-d'oeuvre féminine est doté essonices du Bureau de la ravailleurs. Le Centre de studiants, chercheurs et groupes téminins, syndicats, le la clientèle: particuliers, ormes, selon les caractéristiques ont offertes sous diverses l'autres facteurs. Les données alaires et sur toute une gamme stive canadienne, sur leurs emmes dans la population tonnées sur la participation des sureau continue à publier des ensibilisation du public, le en vertu de son programme de

l'oeuvre féminine: vers égalité de la rémunération gale au Canada; Le marché lu travail canadien: la fiscrimination fondée sur le exe: théories, données et

St

cela n'a pas ralenti pour autant programmes de travail. Mais qui étaient vouées à ses utilisé des ressources du Bureau leur formation linguistique ont nominations; leur orientation et y a eu de nouvelles transformation de 1979-1980. Il grands remous depuis sa 1983-1984, subi ses premiers féminine a, au cours de Le Bureau de la main-d'oeuvre

les activités du Bureau.

9ninim9 main-d'oeuvre Bureau de la

documents de travail, Série A, Dans sa collection de budget du 15 février 1983. cet égard dans son discours du gouvernement fédéral a pris à abouti à l'engagement que le la plupart sont des femmes, a travailleurs à temps partiel, dont pensions accordées aux principales, l'amélioration des des recommandations travailleurs à temps partiel. Une d'améliorer le sort des syndicats et employeurs afin politique aux gouvernements, du point de vue législatif et demandent des changements recommandations qui Canada, ce rapport contient 32 travail à temps partiel au septembre 1983. Intitulé Le présenté son rapport en la main-d'oeuvre féminine, lui a recommandation du Bureau de ministre du Travail sur la partiel, créée en 1982 par le d'enquête sur le travail à temps poursuivis. La Commission

sensibilisation du public, se sont

élaboration de la politique et du Bureau, soit recherche,

Les trois volets du programme



Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a continué d'assurer la bonne marche de son programme de recherche, d'élaboration de politiques et d'édition.

En septembre 1983, la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a présenté au ministre du Travail son rapport intitulé Le travail à temps partiel au Canada, qui a déjà eu une influence positive sur les politiques économiques du gouvernement fédéral.

Le Bureau a publié plusieurs études dans le cadre de sà Collection de documents de travail, laquelle contribue à l'élaboration de politiques visant une vaste gamme de questions d'emploi importantes pour les femmes.

Le Bureau a publié un certain nombre de brochures éducatives en même temps qu'il a organisé des ateliers d'information et des présentations destinés aux groupes féminins et, notamment, aux élèves du secondaire.



affaires et du gouvernement. gecisionnaires du monde des dirigeants syndicaux et aux chroniqueurs du travail, aux distribué périodiquement aux canadiens. Ce rapport est ies Journaux et les magazines matière de travail publiès dans commentaires et d'opinions en travail, une séléction de la Revue de presse sur le également commencé à publier de coupures de presse et elle a ministère un service quotidien médias a continué d'assurer au La Section des relations avec les

financière. début de la nouvelle année Chambre des communes au devaient être déposées en Code canadien du travail, qui annoncer les modifications au communication destiné à la direction préparait le plan de Vers la fin de la période visée, autres clients clès du ministère. patronat ainsi que parmi les parmi les syndicats et le qui a été largement diffusée 80 et les questions du travail, səəuue səq əəlniitui əəmindmi une présentation visuelle et les Communications ont préparé au Canada. A cette occasion, perspectives de développement sur l'union économique et les Commission royale Macdonald Canada en décembre 1983 à la presentation qu'a faite Travail Il convient de signaler la

conçu plusieurs présentations s Section des audio-visuels a déroulèes d'un ocean a l'autre. affaires et au travail, qui se sont d'occasions liées au monde des 1. Edmonton, ainsi qu'une serie Vinnipeg et aux Klondike Days exposition Red River Days de s cononce de Toronto, à Exposition nationale satissim du ministère à CONTENT DE MENTIONNEL 18 es principaux événements, il impeu partout au pays. Parmi péciales qui se sont déroulées conférences et autres activités alus de 30 expositions lors de 16 l'année, ce dernier a monté e rôle du ministère. Au cours *xpositions ont servi à expliquer comme par le passé, les

edition et du graphisme. a Section de la rédaction, de ministère, ont été produités par es aspects du mandat du sont gratuites et portent sur tous 100 publications, dont la plupart vu des films de la CNRI. Environ contes les régions du pays ont noins 100 000 personnes de ilm. Au cours de l'année au concert avec l'Office national du elations industrielles (CNRI) de səp əlenoiten əupərteməni si salministrer la communications ont également des mal voyants. Les uoiquatui, i l'intention conore de la publication Si vous 983, y compris une adaptation enseignements au cours de vidéo spéciales de



Communication

La Direction des communications est chargée de communications est chargée de la planification et de la misse en oeuvre des programmes de communications du ministère.

Ces programmes sont exécutés de diverses façons : publications, événements spéciaux, conférences, colloques, présentations audio-visuelles et

Une des fonctions clès permanentes de la direction est de répondre aux diverses de répondre aux diverses provenant des journalistes et du grand public. Une autre activité qui a grandi en importance au cours de l'année a été le relevé et l'analyse des articles de l'analyse des articles de l'analyse des articles de l'analyse des articles de plansification des politiques en planification des politiques en planification des politiques en planification des politiques en matière de communications.

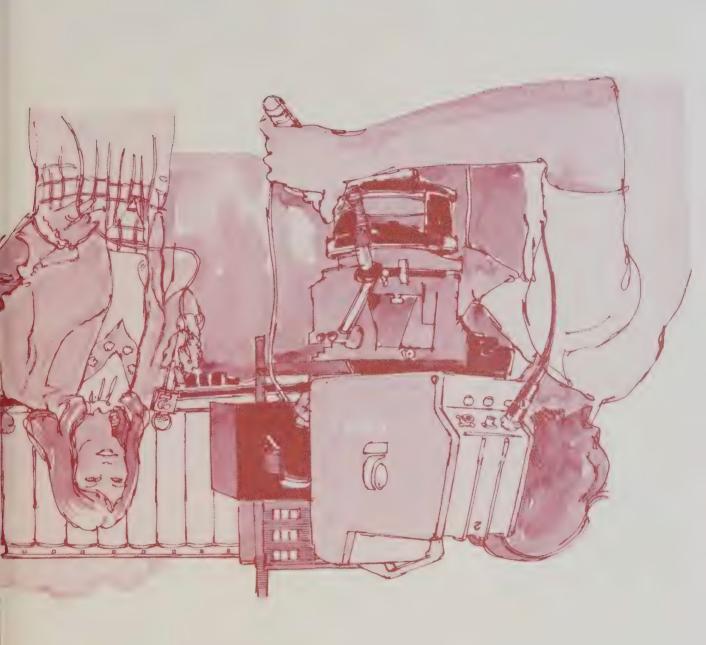


Communications

Afin de participer à la planification des politiques ministérielles, la Direction des communications a augmenté, en 1983-1984, ses analyses des reportages des médias traitant de questions du travail. Cette analyse, publiée sous forme de commentaires et d'opinions dans la Revue de presse sur le travail, est d'opinions dans la Revue de presse sur le travail, est d'opinions dans la Revue de presse sur le travail, est d'opinions dans la Revue de presse sur le travail, est d'opinions dans la Revue de presse sur le travail, est des affaires, des gouvernements et des médias.

Par la création d'expositions lors de conférences et d'occasions publiques, par la publication de plusieurs livres, périodiques et brochures variés et par la production de présentations audio-visuelles pour le grand public et des auditoires spécialisés, la Direction a poursuivi son activité éducative et a continué à apoursuivi son activité éducative et a continué à donner des renseignements.

La Direction a travaillé étroitement avec le personnel du ministre afin de produire une présentation a travail Canada à la Commission royale déposition de Travail Canada à la Commission royale Macdonald. D



Politique sociale et relations fédérales-provinciales

sécurité et hygiène au travail, travail, normes du travail, questions suivantes: relations de permanents charges des confiés à cinq comités recherche de l'Association sont matière d'information et de d'échange permanent en commun. Les programmes et de mettre leur expérience en l'occasion d'échanger des vues hauts fonctionnaires compétents sous-ministres et aux autres provinciaux et donne aux ministères du Travail fédéral et association comprend les paliers de gouvernement. Cette la collaboration entre les deux moyens principaux de favoriser ouvrière (ACALO), un des administrateurs de législation l'Association canadienne des fonctionnement efficace de La Direction est chargée du

femmes au travail.

statistique et recherche et les

marché du travail. problèmes liès à l'adaptation du perfectionnement et les défavorisés, le congé de pour l'emploi des groupes personne, les mesures positives droits et libertés, les droits de la avec la Charte canadienne des comme la comptabilité des lois intéressent le gouvernement, disudes questions sociales qui ministèrielles se rapportant aux l'élaboration des politiques chargée de l'analyse et de tèdérales-provinciales est sociale et des relations La Direction de la politique

secteur du travail. évalué leurs effets dans le des lois provinciales et elle a l'élaboration des politiques et La Direction a suivi de près dangereuses utilisees au travail. concernant les matières système national d'information proposition portant sur un provinces à l'élaboration d'une étroitement travaillé avec les travail. La Direction a provinciales dans le domaine du les administrations fédérale et broblèmes qui surgissent entre méthodes visant à résoudre les gouvernement et d'élaborer des entre les différents niveaux de d'intensifier la collaboration La Direction a travaillé en vue

> programme, parmi d'autres, permettra aux Canadiens de s'adapter à la « révolution de la micro-électronique » et aux autres changements technologiques qui se produisent rapidement et qui peuvent altérer le tissu social.

> Enfin, la Direction des politiques économiques a participé à la planification de la conférence Le Canada de demain et elle a Gaslement participé activement à l'élaboration des politiques gouvernementales en matière de pension et de retraite.

gouvernement les syndicats, les entreprises et le d'intensifier la concertation entre wise snr pied en vue gouvernement ait récemment les plus importantes que le comme étant une des initiatives affaires. Le Centre est reconnu syndical et du monde des représentants du mouvement et sur la liaison entre les tenue de séances d'information fondateurs du Centre, sur la d'entente signé par les au Cabinet et d'un mémoire sur la rédaction d'un mémoire activités ont porté notamment travail et de la productivité. Ces Centre canadien du marché du activement à l'élaboration du

La Direction continue activement à élaborer et à gérer des initiatives se rapportant aux effets sociaux et humains des changements technologiques. Parmi les nouveaux programmes, il convient de mentionner le Fonds de techerche sur les répercussions du changement technologique. La direction des politiques conomiques demeurers économiques demeurers chargée de ce fonds de ce fonds de ce fonds de ce fonds de

Politiques économiques

Cette Direction est chargée d'étudier les grandes questions économiques et de s'assurer que les problèmes qui surgissent dans le monde du travail sont pris en considération au cours du processus de prise de décision en matière

organismes fédéraux. Canada et d'autres ministères et fonctionnaires de Travail l'intention de hauts documents d'information à connexes, et elle a préparé des anoitseup seb é te lievert ub documents liés à l'économique évaluations et des analyses de outre, la Direction a effectué des économique et régional. En concernant le développement səlişiulu-snos səp suolunəl du sous-ministre au cours des et régional ainsi qu'à l'intention du développement économique du Comité du Cabinet chargé ministre au cours des réunions renseignements à l'intention du visant à fournir des a établi et exploité un système Au cours de 1983, la Direction

Au cours de la même année, la Direction des politiques économiques a participé

auprès des organismes fédéraukes auprès des organismes fédéraux par une délégation de président et un membre de la président et un membre de la industrielles des provinces basques (Espagne) et par le directeur des Services de bibliotràque de l'Année, la Direction a traité 11 plaintes que des syndicats canadiens ont
1983. En outre, la Direction a

Au cours de l'année, la Direction a traité 11 plaintes que des syndicats canadiens ont présentées au Comité de liberté syndicale de l'OIT. Au sens de ces plaintes, les lois canadiennes transgresseraient, dans un centain nombre d'administrations canadiennes, les principes fondamentaux de la liberté fondamentaux de la liberté

La Conférence aura lieu en Amériques, membres de l'OIT. Etats de la région des de la douzième Conférence des concernant la tenue au Canada ete approuvée par le Cabinet, préparé une soumission, qui a MOIT La Direction a également de quatre autres instruments de circonstanciés sur l'application la rédaction de rapports étude, la Direction a coordonné 1983, dans le cadre d'une telle recommandations connexes. En sai uns anb isuie 'snid portant sur une convention ou tous les ans une étude spéciale Canada. En outre, l'OIT effectue conventions ratifiées par le d'un certain nombre de circonstancié sur l'application rédaction d'un rapport cours de l'année dernière, la La Direction a coordonné, au

La Direction a continué à coordonner la participation du ministère aux activités de l'Organisation de coopération et de coopération et de de l'éveloppement économiques.



La Direction a organisé en mai 1983, en vue de la Conférence de l'OIT, une réunion fédérale-provinciale des sous-ministres du Travail, ainsi qu'une réunion avec les organisations de travailleurs et d'employeurs du Canada, afin de discuter des diverses Conférence, ainsi que d'autres questions à l'ordre du jour de la questions à l'ordre du jour de la questions connexes.

Le Canada fait également partie du Conseil d'administre adjoint, l'OIT. Le sous-ministre adjoint, Politiques, et le directeur des Relations internationales ont assisté aux trois réunions que le Conseil d'administration de l'OIT a tenues au cours de l'année.

de l'amiante. de la sécurité dans l'utilisation dans le but d'étudier la question spécialistes convoquée par l'OII une réunion internationale de la participation du Canada à outre, la Direction a coordonné etablissements semblables. En hôtels, restaurants et (sauf les mines de charbon) et métiers de la métallurgie, mines d'activité suivants: construction, reunions portant sur les secteurs la Direction a participé à des réunions. Au cours de l'année, d'une délégation tripartite à ces coordination de la participation également assurer la d'activité visés; elle doit nècessaires sur les secteurs les renseignements de base TIO'I É l'OIT à l'OIT secteurs industriels. La Direction des questions propres à certains rèunions tripartites afin d'étudier travail tient régulièrement des L'Organisation internationale du

La Direction a egalement coordonné la participation du ministre à la deuxième réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du Commonwealth, qui s'est déroulée à Genève en juin

Relations internationales

La Direction des relations linternationales est chargée de la coordination de la participation canadienne aux activités internationales du travail, l'Organisation internationale du l'Organisation internationale du l'Organisation internationale du l'Organisation internationale du

en développement. d'une aide technique aux pays domaine du travail; et c) l'apport travaux de recherche dans le application; b) des études et des ainsi que la surveillance de leur travail et de conditions de vie, d'emploi, de conditions de internationales en matière a) l'adoption de normes activités principales de l'OIT sont travail d'intérêt commun. Les bont discuter de questions de rassembler sur un pied d'égalité parties du monde peuvent se et les employeurs de toutes les pouvoirs publics, les travailleurs dans le cadre duquel les organisme des Nations Unies Versailles, l'OIT est le seul Créée en 1919 par le traité de

'nousesilenteubni'l aspects sociaux de en matière d'emploi et des également discuté de politiques sociale. La Conférence a des droits en matière de securite recommandation sur le maintien pandicapées ainsi qu'une l'emploi des personnes readaptation professionnelle et recommandation portant sur la convention et une Conférence a adopté une Genève en juin 1983. La travail qui s'est déroulée à Conférence internationale du session annuelle de la représenté le Canada à la 69e Une délégation tripartite a

Le Programme sera lancé au cours de l'année financière 1984-1985 et se poursuivra pendant deux ans. Il sera sous la direction d'un petit secrétariat qui rendra compte au directéur du Service d'information sur les relations industrielles de Travail relations industrielles de Travail

Politiques et Liaison

tedérales-provinciales. sociale et relations économiques et Politique internationales, Politiques directions: Relations Le travail est exécuté par trois des politiques du gouvernement. cours de l'élaboration générale transmisés et concrétisées au rapportent a son mandat solent sur les questions qui se que les vues de Travail Canada et liaison fait également en sorte économique et social. Politiques l'évolution rapide du milieu sauront s'harmoniser à élabore des politiques qui les politiques du ministère et incidence sur les programmes et socio-économiques qui ont une analyse les grandes questions conduite d'un directeur général, Politiques et Liaison, sous la

Relations, et l'Association Ontario Institute of Industrial Council of B.C., le Central comprenaient le Employers' de renseignements. Ces groupes s'y fier quand elles ont besoin la nature du SIRI et les inciter à patronaux, pour leur expliquer representants syndicaux et groupes restreints de présenté des exposés à des

d'employès de détachement gouvernemental-syn Le Programme

canadienne des policiers.

d'employés. syndical de détachement Programme gouvernemental-Canada à mettre sur pied le Cabinet a autorisé Travail C'est en février 1984 que le

chets de file. relations de travail entre les compréhension et de meilleures tavoriser une plus grande le discours du Trône, de gouvernement, exprimée dans ub ágnolov el ab aldignes initiative est une manifestation syndical au Canada. Cette l'ensemble du mouvement et centrales qui forment publique et les divers syndicats de personnel entre la Fonction tavoriser l'affectation temporaire Le but du programme est de

représentent à plein temps leur equivalent, et aux dirigeants qui et au-dessus, et aussi de niveau tonctionnaires de niveau PM-5 Le Programme s'adresse aux

mais n'en ont pas les moyens. veulent recevoir un participant certaines organisations qui financiere peut être offerte à Dans certains cas, une aide

> des réponses d'une partaite atin de satisfaire les clients par l'extérieur de Travail Canada données à l'intérieur comme à recueillent et produisent des différentes directions qui rapports statistiques; il consulte no sąsodxą sął 'sążuuop

> binsients sontces. détaillée ou provenant de préparation d'une réponse considérable, par exemple la travail de recherche d'entre elles nècessitant un citoyens, un grand nombre renseignements de la part de 1 750 demandes de Service a répondu à plus de Durant l'exercice 1983-1984, le

apportées à celles qu'on utilise ou que des modifications sont surgissent de nouvelles sources jour au fur et à mesure que négociation collective, est mis à d'information sur la condensé, intitulé source des relations industrielles. Ce les professionnels du domaine et rapports pouvant intéresser et privées, banques de données enquêtes fédérales, provinciales 400 sources de renseignements: abrège du contenu de plus de relations industrielles publie un Le Service d'information sur les

Council. On a également and Labrador Employers' of Toronto et le Newfoundland travail, la Personnel Association rederation canadienne du provinciales de travailleurs, la congrés des diverses fédérations patronales, y compris les conferences syndicales et no salbuo oz ap snid suep presente des exposés spéciaux connaître le service. Le SIRI a spécialistes et aussi à faire créer des liens avec les organismes clients, de manière à vue d'assurer la liaison avec des fait un effort considérable en Au cours de 1983-1984, on a

> relations sal ins d'information Service CONVENTION COllective. syndicat a conclu une cyadne employeur avec qui le que le nom et l'adresse de en tutelle, le cas échéant) ainsi compris les raisons de la mise sur les sections du syndicat (y constitution, des renseignements employés, un exemplaire de sa dirigeants et de certains de ses l'adresse du syndicat, de ses comprennent le nom et ouvriers. Les déclarations

corporations et des syndicats

Canada en vertu de la Loi sur

syndicales reçues de Statistique

La Section conserve en outre, à

exemplaires des déclarations

les déclarations des

sap 'oijqnd np abesn,i

səlləintsubni

sab abnom ub noitemiofni'b de répondre aux besoins Canada au milieu de 1981 afin devenu une direction de Iravail relations industrielles (SIRI) est Le Service d'information sur les

documents pertinents et utiles. relations de travail des tournir aux spécialistes en possède Travail Canada de inmière la capacite unique que particulièrement à mettre en collective; ce rôle consiste tout industrielles et de negociation qui s'occupaient de relations fédéraux, provinciaux ou privés naguère dans les organismes documentaires qu'on trouvait améliorer l'accès aux ressources Son rôle principal consiste à

pertinentes, les bases de les sources d'information demandes individuelles, examine re bersonnel du SIRI répond aux

de travail **Arrêts**

renseignements. repondre aux demandes de données informatisées pour public et privé. On utilise les comparaisons entre les secteurs Jours ouvrables et des contrat, la durée de l'arrêt en données selon la nature du plus détaillés, par exemple des contient des renseignements et lock-out au Canada, il rapport annuel intitulé Grèves ouvrable estimatif. Quant au du rapport jours chômés/temps Journées-personnes chômées et travailleurs touchés, du total des lock-out, du nombre de nombre de grèves et de plus. Ces chiffres font état du touchant 500 travailleurs ou une liste des arrêts de travail compétente et mois, y compris lock-out, par industrie, autorité ayant trait aux grèves et brève analyse des statistiques Arrêts de travail, présente une bulletin mensuel gratuit, intitulé Journées-personnes ou plus. Un les arrêts de travail de dix données provinciales sur tous Cette section coordonne les

organisations syndicales. renseignements au sujet des environ 900 demandes de 1983-1984, on a répondu à prochain congrès. En publications et la date du nombre de sections, les titres de d'adhérents, l'affiliation, le de chaque centrale, le nombre dirigeants de chaque syndicat et unméros de téléphone des contient les noms, adresses et au Canada. Ce répertoire organisations de travailleurs annuelle intitulée Répertoire des paraissent dans la publication syndicats et leur fusion Des renseignements sur les

> collectivités. bnplièes sur beaucoup d'autres des statistiques d'enquête non 1983. On fournit sur demande heures de travail, octobre Taux de salaire, traitements et Canada sous le titre général de collectivités et pour tout le distincts pour 22 grandes paraissent dans des rapports les heures de travail normales données sur la rémunération et propres à une industrie. Les industries et pour 700 qui sont communes à toutes les pour environ 60 professions les traitements sont recueillies

présentées par industrie et par données statistiques sont ferroviaires ou maritimes). Ces ceux des transports aériens, main-d'oeuvre (par exemple, souvent de celles du reste de la les conditions d'emploi diffèrent catégories de travailleurs dont informations sur certaines autres travailleurs, ainsi que les employés de bureau et les les renseignements touchant les collective. On publie séparément protégés par une convention proportion des employés de jours fériés payés et la ant les congés payés, le nombre travail normales, de même que informations sur les heures de publié. Il contient des canadienne, 1983 est aussi de travail dans l'industrie rapport intitulé Les conditions A la suite de cette enquête, un

employeurs de ces provinces. enquêtes menées aupres des réduisant le nombre des entreprises des deux provinces, conditions de travail dans les Desoin sur la rémunération et les renseignements dont elle a Division des enquêtes les Ces organismes fournissent a la Saskatchewan s'est poursuivie. ministère du Travail de la des statistiques de l'Alberta et le La collaboration avec le Bureau

province.

l'industrie de la construction. des règlements salariaux dans compte pour la première fois chère (IVC). De plus, elle rend des clauses d'indemnité de vie les montants prèvus en vertu salariales effectives » qui incluent compte des « augmentations publication trimestrielle rend Pour la première fois, la

fotal). 8 000 conventions courantes au competence tederale (environ toutes les unités relevant de la compétence provinciale et de 100 employés relevant de la unités de négociation de plus de anciennes et courantes des conventions collectives bibliothèque où se trouvent les La Division dispose d'une

traitement informatisé. conventions collectives sont établies dans les grandes conditions de travail qui sont Les dispositions règissant les

conventions collectives (par Calendrier d'expiration des En décembre, on publie un analysées et chiffrées pour leur

Enquêtes

cours de l'année suivante.

qouue nu sbeicn de ce dne

sera la négociation collective au

employeur, mois et industriel qui

Les données sur les salaires et industries du secteur primaire. construction et de quelques s l'exception de l'industrie de la comptent 20 employes ou plus, sur tous les établissements qui 1er octobre. Cette enquête porte de travail en vigueur au et de certaines autres conditions des heures de travail normales taux de salaire par profession, səp əpniə əun əəuue ənbeyo La Division des enquêtes fait

Saskatchewan fournissent à la Direction des renseignements extraits de leurs enquêtes sur les salaires ont été maintenues. La Direction a aussi fourni aux provinces un nombre très considérable de données recueillies dans ses enquêtes.

Négociation collective

La Division de la négociation collective recense les grandes négociations (celles qui visent 500 employés ou plus), y compris les négociations dans l'industrie de la construction. Les points saillants de ces grandes ententes sont publiés tous les mois dans la Revue de la mois dans la Revue de la

La Division a répondu à une foule de demandes de renseignements du public : on désirait obtenir des données, négociation collective, telles que des exemplaires de conventions collectives, des exemples de formulation terminologique de formulation terminologique de la banque de données sur les dispositions salariales et non salariales et non salariales et non salariales.

Grands réglements salariaux, un rapport trimestriel codifié annuellement, rapporte des données statistiques sur les augmentations de salaire obtenues par accord suite aux négociations collectives principales. Le rapport contient principales. Le rapport contient également des statistiques sur l'augmentation annuelle moyenne en pourcentage composé des taux de salaire de composé des taux de salaire de comportent ou non une clause d'indemnité de vie chère.

réglements mis en application par le ministre du Travail (semi-annuelle) et l'Index de la législation ouvrière (mensuel). Elle a aussi préparé un résumé des modifications législatives pour la réunion annuelle de saministrateurs de législation administrateurs de législation ouvrière.

Données sur le travail

canadiens. caractéristiques des syndicats travail, et sur les noms et les l'importance des conflits de collectives, la nature et rèsultats des nègociations l'occupation, les progrès et les détaillées sur les salaires selon et tient à jour des informations entreprises. La Direction produit l'étude de l'emplacement des servent aussi à la recherche et à syndiqué; ces renseignements syndiqué et le secteur non sociaux, à la fois dans le secteur traitements et des avantages nême qu'à la détermination des l'élaboration des politiques, de monde du travail; ils servent à renseignements se rapportant au travail recueille et diffuse des La Direction des données sur le

La Direction collabore avec les gouvernements provinciaux à l'élaboration et à la cueillette de données sur le travail, afin de emploi en matière d'enquête et de diminuer la paperasse. On met l'accent sur la normalisation met l'accent sur la normalisation les secteurs de compétence les secteurs de compétence les secteurs de compétence les remettre la comparaison et permettre la comparaison et permettre la comparaison et l'échange des données. Les ententes en vertu desquelles les ententes en vertu desquelles les provinces de l'Alberta et de la provinces de l'Alberta et de la provinces de l'Alberta et de la



annuelles), les Lois et

référence (publications

le Répertoire, sécurité et

au Canada, les Tableaux de

hygiène au travail: législation

la Revue de la législation, les Normes du travail au Canada,

publiè des documents tels que

l'arbitrage de différends, des interventions législatives lors de

pour raisons économiques, de

entre autres, des mises à pied

documents de recherche sur la

Au cours de l'année, la Division

législation du travail traitant,

législatives a préparé des

d'analyse et de recherche

conflits, des briseurs de grève et du recouvrement des salaires non payés. En outre, elle a

Économique et recherche en relations industrielles

centraux d'analyse. relève également des Services sur les relations industrielles (SIRI) travail. Le Service d'information statistiques sur les arrêts de collectives et les données sur les principales conventions les taux de salaire, les données relatives au travail, par exemple et diffusent les informations législation ouvrière. Ils recueillent de relations industrielles et de matière d'économie du travail, terme sur les politiques en d'études à court et moyen recherche de même que travaux d'analyse et de général, sont chargés de sous la conduite d'un directeur Les Services centraux d'analyse,

asylana'b

centraux

Services

normes du travail. de réglements concernant les sənbiwouozə-oizos suoissnziadə prepare des analyses des de relations industrielles et des questions et des problemes entreprend des recherches sur la détermination des salaires, tendances de l'évolution et de en général, particulièrement les analyse l'évolution économique termes, sur les politiques. Elle études à court et à moyen analyses, des recherches et des des activités du ministère, des industrielles entreprend à l'appui de la recherche en relations La Direction de l'économique et

Loi et d'étendre l'accessibilité qouuet bius de souplesse à la Elles avaient pour objet de vigueur en novembre 1983. communés et sont entrées en été déposées à la Chambre des désignées. Des modifications ont des localités ou des industries travailleurs âgés qualifiés dans de dernier ressort pour les prévoit une garantie de revenu de la main-d'oeuvre (PAIM), elle à l'adaptation de l'industrie et intégrante du Programme d'aide en mai 1982 et, comme partie Cette loi est entrée en vigueur d'adaptation des travailleurs. Loi sur les prestations porté sur des modifications à la Politiques et programmes a activité importante du secteur Durant l'année 1983-1984, une

suonersand xne

socio-économiques du travail à et les conséquences répercussions sur les travailleurs procédé à une étude sur les conventions. On a également sur les facteurs de durée des durée du travail et les salaires et les règlements concernant la portant sur les tendances dans recherche et des analyses rèdigè des documents de la prévision des salaires. On a détermination, du contrôle et de d'élaboration au chapitre de la Iravail Canada et des travaux les publications officielles de actuellement des données pour collectives. Le système fournit prévus dans les conventions les indemnités de vie chère informatique servant à calculer continué à raffiner le système analyse économique, on a Dans la Division recherche et

en 1982 et 1983. industrielles réalisés au Canada recherche en relations répertoire des travaux de un sudazua issne e alia développement économiques. coopération et de travail et l'Organisation de 10 rganisation internationale du pour le compte de que relativement à des travaux compétences et industries, ainsi industrielles dans certaines rapports sur les relations Canada. Elle a rédigé des du mouvement syndical au étude portant sur la croissance chargée des travaux reliés à une La Division s'est également de développement du Canada. economique et les perspectives Commission royale sur l'union mémoire ministériel présenté à la up noitenodelè'i eneb trestion du industrielles a Joue un role recherche des relations La Division de l'analyse et de la temps partiel au Canada.

Politiques

Le Programme des politiques se compose de deux sous-ensembles, c'est-à-dire les Services centraux d'analyse et Politiques et liaison; ils relèvent tous deux du sous-ministre adjoint aux politiques. De façon générale, les quatre principales fonctions de Politiques sont les suivantes: l'élaboration des politiques, la cueillette et l'analyse des données, la préparation de renseignements préparation de renseignements pour le ministre et la liaison et la consultation.

Politiques

compréhension et la consultation. gouvernement ont été organisées afin d'améliorer la eutre des representants des syndicats et du collaboration. De plus, des séances d'information mesures concrétes qui assureront une telle tous deux établis au cours de 1983-1984, sont des gouvernemental-syndical de détachement d'employés, du travail et de la productivité et le Programme le monde des attaires. Le Centre canadien du marché de la collaboration entre les syndicats, le patronat et exposé soulignait l'importance de la communication et perspectives de développement au Canada. Cet royale Macdonald sur l'union économique et les ministre du Travail a présenté devant la Commission large mesure à l'élaboration de l'exposé que le Le Programme des politiques a participé dans une

Le travail d'élaboration a été complété en vue de la création du Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique; d'autres séances d'information sont prévues sur la question des d'information sont prévues au travail.

Les conventions collectives du secteur de la construction ont été ajoutées à la banque de données sur le marché du travail du ministère et des améliorations ont été faites à l'analyse des données sur les salaires et les clauses non salariales, y compris sur les salaires et les clauses non salariales, y compris l'élaboration du concept du « taux de salaire effectif ».

Suite à la présentation préparée par la Direction des relations internationales, le ministre du Travail sera l'hôte de la douzième Conférence régionale des États d'Amérique de l'Organisation internationale du d'Amérique de l'Organisation internationale du travail, qui aura lieu à Montréal en septembre 1985. 55

PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL CAS RÉGLÉS AU COURS DE LA PÉRIODE DU 1°T AVRIL 1983 AU 31 MARS 1984

| | | | A-11- | |
|-----------------------|----------|---------------|------------|---------------|
| <u>321</u> | 245 | <u> 50t E</u> | | PLOT IN |
| | 511 | OES | . 78 | 29npstnoM |
| 44 | 86 | Z15 | 66 | Equite |
| 207 | 113 | 464 | 901 | Grands lacs |
| ÞI | 011 | 005 | 771 | Saint-Laurent |
| 88 | | 690 [| 5 5 | -Atlantique |
| RELEVÉS TECHNIQUES | ENGUÉTES | INSPECTIONS | STINIVIE | RÉGION |



publications et des conseils techniques. Elle a financièrement aidé des syndicats et des cadres, leur permettant ainsi d'assister à un certain nombre de colloques et la vie au travail, par exemple, la vie au travail, par exemple, la Conférence sur la vie au travail de la Colombie-Britannique, à de la Colombie-Britannique, à vancouver, et la Conférence sur les pêche, à Rimoustrie de la syndical dans l'industrie de la syndical dans l'industrie de la

La région a de plus mis sur pied un cours de démarrage en qualité de la vie au travail et réalisé un film sur les défis que pose le changement dans le milieu de travail. Deux agents des affaires du travail sont maintenant devenus coordonnateurs, après avoir suivi le cours conduisant au certificat, au Collège des coordonnateurs en qualité de la vie au travail de McGill.

grains des terminus de Vancouver et de Prince Rupert, pour améliorer le programme général de sécurité à chaque élévateur et préconiser l'autoréglementation au moyen d'une participation active des comités mixtes patronauxsyndicaux de sécurité et syndicaux de sécurité et

Grâce aux rapports actifs entre les syndicats indépendants et la région, le nombre de syndicats qui profitent du programme de formation syndicale a presque doublé. La région a également programme, deux syndicalistes qui voulaient suivre des études de troisième cycle en relations de trosail.

L'intérêt pour le programme de qualité de la vie au travail du ministère est toujours croissant. Le région a répondu à plus de 200 demandes de renseignements par des

activités avaient pour objet de sécurité et l'hygiène. Ces tenaient des séances sur la règion, en même temps que se fédéraux dans 15 localités de la tenus pour les ministères employés de l'Etat ont été sur l'indemnisation des 24 colloques concernant la Loi d'orientation. En outre, environ sécurité et 140 séances Elle a tenu 73 colloques sur la l'hygiène sur les lieux de travail. à promouvoir la sécurité et son programme educatir destine région a continué d'élaborer aux normes de sécurité. La Code canadien du travail et contormer aux dispositions du d'encourager les employés à se dollars, avait pour but programme, de 125 millions de questions de sécurité. Ce Laide technique sur des

Une série de vérifications ont été entreprises aux élévateurs à

réduire le nombre d'accidents

du travail.

PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL CONDITIONS DE LA PÉRIODE DU CAS RÉGLÉS AU COURS DE LA PÉRIODE DU 1et AVRIL 1883 DA 18 MARS 1884

| CONGEDIEMENTS | INSPECTIONS | PLAINTES | RÉGION |
|---------------|-------------|--------------|---------------|
| 66 | 322 | 791 | ənbilueliA |
| ₹ | 09 | SEb | Saint-Laurent |
| 203 | 808 | 6 5 Z | Grands Jacs |
| 94 | \$7.5 | 184 | Centre |
| 151 | 1/51 | bE9 | səubejuojy |
| . LVE | | 1747 | lenoileM |

Région du Centre

La région du Centre comprend le nord-ouest de l'Ontario, le Municoba et la Saskatchewan. Son siège est à Winnipeg, et situés à Winnipeg (deux), à saskatoon et à Regina, à Saskatoon et à Thunder Bay.

Canada. l'occasion, l'aide de Travail restructurés et recyclès avec, à région des Prairies ont été de sécurité du CN pour la vice-président du CN et du vidéocassette les décisions du Canada. La Région a décrit sur régionale du CN et de Travail cadres supérieurs de la Direction Le rapport a été présente aux travaux des comités de sécurité. terminé sa vérification des d'employés de chemin de ter a des Prairies et des syndicats la Direction du CN de la région tripartite de Travail Canada, de Durant l'année, un comité

La region du Centre a parraine un programme de prévention des lésions dorsales avec le concours de deux étudiants de étudiants ont été embauchés pour une période de quatre mois. Ils ont, durant cette période, visité 65 entreprises et donné 250 présentations à donné 250 présentations à

Une importante enquête écologique et la vérification des conditions de sécurité ont été entreprises à la Hudson Bay Mining and Smelting de Flin Flon (Manitoba); un rapport doit être déposé su début de 1984. L'enquête a été menée en coopération avec des ingénieurs en hygiène industrielle de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail et du personnel des laboratoires.

L'Université du Manitoba a demandé à la région du Centre de l'aider à élaborer un cours de sécurité et d'hygiène du travail au niveau du certificat. Le conseiller technique de la sécurité et de l'hygiène a été nommé au comité du programme au sous-comité du programme d'études. Le cours, destiné avant tout aux coprésidents des comités de sécurité et d'hygiène

sera offert à l'automne de 1984.

Le Saskatchewan Wheat Pool a sollicité notre side pour l'élaboration de procédures et de normes de conservation de l'équipement des élévateurs à grain, par exemple, les dispositifs de halage et les vrilles. Les bureaux de district de la région du Centre aide actuellement le Saskatchewan Wheat Pool à évaluer ses méthodes d'analyse évaluer ses méthodes d'analyse étalles que la prise d'échantillons évaluer est l'inspection des établissements.

Le Conseil du travail de Winnipeg a de nouveau demandé à la région de donner un cours sur la législation fédérale du travail à l'occasion de sa fin de semaine annuelle personnes ont assisté au cours ainsi qu'aux présentations touchant certains programmes, statutaires ou non, de Travail canada.

En vue d'informer les employés du gouvernement fédéral de leurs droits à l'indemnisation des accidents du travail, la région a poursuivi les programmes

- 1. Affiches représentant un ours en peluche, sur lesquelles se trouvent des formulaires de rapports d'accidents à détacher;
- 2. Des encarts d'information expliquant la procédure appropriée;
- 3. Publicité imprimée à divers endroits.

La région a contribué à la prévention des accidents en participant, avec la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, à un cours spécial sur le levage. Ce cours avait pour but de réduire le nombre de lésions de réduire le nombre de lésions

Le Programme de formation syndicale a été couronné de succès dans la région : six syndicats indépendants y ont participé et une bourse individuelle a été accordée. On prévoit un élargissement de ce programme à d'autres syndicats programme à d'autres syndicats

Au moyen de stands d'information, de foires commerciales et d'expositions, la région a continué ses efforts en vue de sensibiliser davantage le public aux programmes ministériels. Un centre régional de ressources a été créé pour informer la population en général et le personnel du ministère.

Région des Montagnes

La région des Montagnes comprend l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. Son siège est à Vancouver et les bureaux de district se trouvent à Edmonton, district se trouvent à Edmonton, Whitehorse, Prince George, Whitehorse, Prince George,

La région a collaboré étroitement au récent programme d'expansion des installations de chargement du Côte ouest, à Roberts Bank (Colombie-Britannique), en fournissant des conseils et de

Région des Grands lacs

La région des Grands lacs comprend tout l'Ontario, à l'exception de la partie nord-ouest de la province. Son siège est à Toronto et des bureaux de district sont situés à Toronto (deux), à Ottawa, à Toronto (deux), à Ottawa, à

Le personnel de la région a travaillé activement à la promotion du Programme de la qualité de la vie au travail dans les établissements d'enseignement, les usines, les hôpitaux, les municipalités et le mouvement syndical, au moyen de présentations, de conférences et de colloques. La région a également contribué au traitement des demandes de financement de projets destinés à encourager le développement à encourager le développement

Un membre de la règion a étè la faillite de cette compagnie. la Maislin Transport Ltd., lors de avantages dus aux employès de salaires en souffrance et autres pour déterminer les montants de coopere avec d'autres regions région des Grands lacs a les conditions de travail, la d'Ottawa. En ce qui concerne grand bureau de poste en toute sécurité, dans un l'enlèvement d'amiante isolante, région à la surveillance de signations la participation de la et de l'hygiène au travail, dans le domaine de la sécurité En fait d'activités importantes, de la qualité de la vie au travail.

de leurs reciamations.

représentant environ 40 p. 100

obtenir, pour le compte de ces

représentant les travailleurs non

élu au comité des créanciers

travailleurs, des règlements

syndiques. Il a contribue a

réclamations pour le compte de quelque 3.500 travailleurs.
D'autres interventions importantes avaient trait à la durée du travail de 5.000 travailleurs d'Air Canada, ainsi qu'à la relation employeurs-employés de 1.500 employeurs-employés de 1.500 conseillers du programme CASE (Consultation au service des entreprises) de la Banque

fédérale de développement.

7 500 travailleurs. terroviaire, représentant environ l'industrie du transport sécurité et d'hygiène de surveillance des comités de Garde côtière canadienne; et la d'environ 300 phares de la aérien (Air Canada); l'inspection Stevedoring) et du transport industries du débardage (Cérès qualite de l'air dans les techniques sur le bruit et la 12 000 travailleurs; des enquêtes mettant en cause plus de l'hygiène à Postes Canada, vérification de la sécurité et de faut signaler de plus une du transport routier et aérien. Il necessaires dans les industries interventions ont surtout été et de l'hygiène au travail, les Dans le domaine de la sécurité

D'autres activités liées à la législation comprenaient des séances d'information pour un groupe de délégués syndicaux de l'Association internationale travailleurs de l'Aséroastronautique, un certain nombre d'étudiants du Département des relations industrielles de l'université Laval et un groupe des Travailleurs du unis des transports, représentant les employés de trois entreprises

Un programme d'information a été mis sur pied par la région pour sensibiliser les employeurs, assujettis à la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, à leurs responsabilités dans les cas d'accidents du travail.

Région du Saint-Laurent

La région du Saint-Laurent, qui comprend toute la province de Québec, a son siège social à Montréal. Cette région se divise en trois districts: deux bureaux à Montréal et un à Québec.

international par l'Université du l'organisation d'un colloque la règion a subventionnè le milieu de travail. Par exemple, universités aux innovations dans sap anione dolledinined communautaires et une réalisation, les projets etudes des possibilités de recherche et les publications, les sensipilisation, les colloques, la telles que les séances de a poursuivi d'autres activités, certaines organisations, la région la vie au travail au sein de d'amélioration de la qualité de patronaux-syndicaux canada aux programmes financièr accordé par Travail complement a l'appui déjà en cours. Comme projets, outre le suivi des projets environ quarante nouveaux é iuqqe nos annob e noipar qualité de la vie au travail, la En vertu du Programme de la

Dans le cadre de son programme d'aide financière à la formation syndicale, la région a accordé des subventions totalisant 116 ZZS 5 à un certain nombre d'organisations de nombre d'organisations de travailleurs et de particuliers.

dans l'industrie de la pêche.

Québec à Rimouski, sur

l'évolution des milieux de travail

En vertu du programme des conditions de travail, la région du Saint-Laurent, avec l'aide du personnel d'autres régions, a entrepris des démarches dans la faillite de la Maislin Transport Ltd. et a présenté des

salets tels que les methodes de presentations collectives sur des employès, à l'aide de tormation des employeurs et des déployés dans le domaine de la efforts supplementaires ont ete responsabilités respectives. Des employeurs et employés de leurs manière a mieux informer l'éducation des clients, de programme d'inspection et sur l'année, à mettre l'accent sur le On a continué, au cours de

une verification poussée des total. Par la même occasion, sacces de ce programme est port du casque protecteur; le au travail. programme pour favoriser le syndicale et de qualité de la vie (lerre-Neuve), on a institué un programmes de formation Dans le port de Saint-Jean au Canada, notamment les ients programmes de securite. le climat des relations du travail d'aider les clients à améliorer ministère destinées à améliorer On s'est également efforcé préconisent les politiques du consultatifs au public et ils individuelle. régionaux offrent des services matériel de protection reglementation, les bureaux Outre leurs fonctions de l'inspection d'usines, les

conts de l'année. leurs principales activités au egious et de duelques-unes de Voici une breve description des

sécurité des chaudières, des

eupitnaltA'l ap uoigan

de la société de développement trait aux travaux d'exploitation ies mines de charbon, qui a Règlement sur la sécurité dans est chargé de faire appliquer le l'inspecteur en chet des mines, Ecosse). Ce dernier, dirigé par Brunswick) et Sydney (Nouvelle-Fredericton (Nouveau-Saint-Jean (Terre-Meuve), de district à Moncton, Halifax, aussi desservie par des bureaux La région de l'Atlantique est Moncton (Mouveau-Brunswick). i Atlantique se trouve à Le bureau régional de

du Cap-Bréton (SDCB).

salaires perdus. plus d'un million de dollars en soldées par le recouvrement de national, ces activités se sont programmées. Sur le plan d'accidents de travail. à cette fin des inspections incapables de travailler à la suite régionaux effectuent également gouvernement federal travailleurs lésés. Les bureaux financière aux travailleurs du échéant, le salaire des de l'Etat, qui prevoit une side règlements, de recouvrer, le cas l'indemnisation des employes employeurs ont entreint des l'application de la Loi sur employes et, lorsque les également chargés de travail formulées par des Les bureaux régionaux sont concernant les conditions de appareils. faire enquête sur les plaintes Travail Canada sont chargés de appareils de levage et d'autres

arbitre dont la decision est doivent être soumises à un local; toutefols, un petit nombre injuste sont réglées au palier victimes de congédiement q, embloyès qui s'estiment majorite des plaintes provenant congédiement injuste. La employès contre le Le Code protège également les

Les bureaux régionaux de

egalement, lorsqu'ils le jugent à agents de sécurité peuvent corrections qui s'imposent. Les gangereuse et d'apporter les immediatement a l'operation torce de mettre fin constatée, l'employeur peut être un danger imminent est Lorsqu une situation comportant dangereuses ou insalubres. trait à des conditions de travail enquêtes sur les plaintes ayant voulue pour mener des bureaux regionaux ont l'autorite Les agents de sécurité des executoire.

on a amiante et pour assurer la presence de poussières de grain vérifier les risques tels que la des enquetes techniques pour et salubres. Ils font également milieux de travail à la fois sûrs programmees afin d'assurer des effectuent des inspections En outre, les bureaux regionaux

les accidents du travail qui leur

propos, mener des enquetes sur

enquêtes sur les accidents et le securité appliquées au levage,

'\$ 000 I t ces brogrammes a depasse financière de Travail Canada à bourse. La participation personne a également reçu une ce programme en 1983. Une 31 400 membres, ont profite de region, representant plus de formation. Onze syndicats de la bropres programmes de travailleurs a elaborer leurs d'aider ces organisations de comme un excellent moyen poursuivi. On le considére régionaux indépendants s'est syndicale destine aux syndicats Le Programme de formation

développement du Cap-Breton.

verification tres poussee de la

donne suite, en detail, a une

d'accidents. On a également

sécurité de l'entreprise et une

l'amélioration du programme de

radoub du CN à Saint-Jean, ce

menée dans les bassins de

conditions de securite a ete

sécurité à la Société de

qiminution du nombre

qui s'est traduit par

Sept demandes d'indemnisation ont été reçues et 18 conjoints à charge ont continué de toucher des indemnités supplémentaires, comme le prévoit l'article 31 de la Loi.

Opérations régionales

Les Opérations régionales sont chargées de la mise en application, à l'échelle nationale, des programmes du ministère (à l'exception de ceux du Service fédéral de médiation et de conciliation). La mise en oeuvre de ces programmes, destinés aux employeurs et aux employeurs et aux compétence fédérale, est confiée compétence fédérale, est confiée à cinq bureaux régionaux et 25 bureaux de district.

syndicale. au travail et de tormation de projets de qualité de la vie d'hygiène, ou pour la réalisation comités mixtes de sécurité et et de l'aide pour la création de conseils, des services consultatifs fournissent également des relations de travail. Ils syndicats afin d'améliorer les représentants du patronat et des constants avec des ont entretenu des rapports d'enquêtes et de surveillance. Ils règlements, et s'occuper et au respect des lois, normes et notamment veiller à l'application agents régionaux doivent l'administration centrale. Les Opérations régionales et à au directeur général des rendent compte de leur travail res ciud qirecteurs règionaux

Indemnisation des détenus

AVOCATS. d'anciens détenus et de leurs de la part des détenus, demandes de renseignements répondu à de nombreuses vie de deux détenus. On a mensuelles pour le reste de la de verser des indemnités travail, y compris les décisions détenus victimes d'accidents du rendues en faveur de dix Canada. Des décisions ont été nom du solliciteur général du détenus des pénitenciers au Programme d'indemnisation des accidents administre le La Division de la réparation des

Loi sur l'indemnisation des marins marchands

des employés de l'Etat. par la Loi sur l'indemnisation sar les accidents du travail ou prevues par une loi provinciale admissibles aux indemnités Loi ne protège pas les marins long cours ou de cabotage. La commerce dans un voyage de ces navires sont affectés au principal lieu d'affaire, lorsque uos e l'inb no epeue ne louès à une personne résidant uo ebeneo ue sélucitemmi employès à bord des navires indemnités pour les marins marins marchands prévoit des La Loi sur l'indemnisation des

La Loi est administrée par la Commission d'indemnisation des marins marchands. Celle-ci est composée de trois hauts fonctionnaires nommés par le Gouverneur général en conseil. Un nouveau président a été nommé au cours de l'année. La pivision assure les services de secrétariat de la Commission.

canadiens. d'indemnisation des travailleurs renseigner sur les programmes internationaux qui désirent se sociale et d'autres groupes internationale de la sécurité même pour l'Association renseignements. Elle a fait de qui elle a préparé et fourni des adhésion à l'Association pour Direction a maintenu son accidents du travail. La conseils et commissions des l'Association internationale des assisté à une réunion de E noisivia si ab trage nu

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

Manitoba. peuples autochtones du et du Nord et destiné aux es Affaires indiennes immigration parrainé par le formation en douanes et dn's un programme de Vieux Port de Québec, ainsi Vieux Port de Montréal et du ministérielle aux travailleurs du été accordée par ordonnance l'année, la protection de la Loi a assujettis à la Loi. Au cours de 350 000 travailleurs, sont employeurs occupant environ Couronne. Cent vingt plupart des sociétés de la publique fédérale et de la au personnel de la Fonction (indemnisation des travailleurs) indemnités d'accidents du travail employès de l'Etat prèvoit des La Loi sur l'indemnisation des

La brochure intitulée « Si vous avez un accident » a été révisée et mise à la disposition des bureaux régionaux et de l'administration centrale. Le travailleurs fédéraux s'est réuni pour étudier les problèmes d'intérêt commun pour les régions et l'administration régions et l'administration



Publications

d'hygiène. comités mixtes de sécurité et de travail par la formation de l'autoréglementation en milieu risques, et de promouvoir réduire le nombre et les due l'on peut prendre pour en travail, d'exposer les mesures surviennent sur les lieux du canadienne, les accidents qui avoir, sur l'économie conséquences que peuvent xue noitesilidisnes sl général leur but est d'accroître et à l'hygiène du travail. En variété de sujets liés à la sécurité travaux traitent d'une imposante assumé la coordination. Ces l'information technique en a Division de l'éducation et de cette année, dix brochures. La l'hygiène au travail a publiè, La Direction de la sécurité et de

administratif du présent régime. fondement législatif et moyens d'améliorer le ninistère étudie maintenant les première étape de son étude. Le déposé un rapport sur la des accidents du travail a rèviser le règime d'indemnisation q, exberts-conseils engagée pour l'année, la firme publique fédérale. Pendant personnel de la Fonction d'indemnisation pour le planifie et perfectionne le régime d'indemnisation des accidents régionaux, la Division De concert avec les bureaux

La Division fournit aussi des services de secrétariat à la Commission d'indemnisation des marins marchands et applique les clauses du Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers.

La Société de développement du Cap-Breton et les syndicats se sont mis d'accord pour établir, de concert avec Travail Canada, pour chaque activité de l'exploitation des mines de charbon.

Education et information technique

l'hygiène au travail. didactique sur la sécurité et préparation du matériel l'hygiène au travail, de la Direction de la sécurité et de coordination, au sein de la affaires du travail, par la formation des agents des contribue également à la des clients. La Division l'information et à l'éducation documentation destinée à la production de la conception des programmes et Cela se fait en coordonnant la d'indemnisation des accidentés. d'hygiène au travail et programmes de sécurité et appliquer partout au Canada les personnel d'exécution à l'information technique aide le La Division de l'éducation et de

Centre d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail

Grâce au Centre d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail, des renseignements sont fournis aux employés du ministère, aux clients et au grand public. L'an dernier, le service d'information a répondu à 490 demandes de renseignements.

les bureaux de poste. terroviaire, les silos à grains et de réparation de matériel travail, notamment les ateliers régis par le Code canadien du employeurs et aux travailleurs industrielle ont été offerts aux Les services de sécurité

lievert us Services d'hygiène

canadienne de normalisation. techniques de l'Association aux travaux de divers comités Ils ont aussi participé activement risques de maladies industrielles. enquêtes d'évaluation sur les régions, ont mené plus de 40 industrielle, à la demande des ingénieurs en hygiène Au cours de l'année, les

réalisées par le personnel des de quelque 140 enquêtes échantillons récueillis au cours enquêtes ainsi que les industrielle pendant leurs ingénieurs en hygiène les échantillons prélevés par les d'hygiène industrielle a analysé Pour sa part, le laboratoire

sanim sal ensb de sécurité Services

regions.

Ontario. dans les mines d'uranium de les centres d'examen de santé visant à améliorer la sécurité et l'élaboration d'une entente participé activement à Le personnel de la Division a

gouvernement rederal. de la Saskatchewan et le gouvernements du Manitoba et Flon, qui met en cause les Bay Mining and Smelting a Flin nosbuH el 9b znoitelleteni 291 compétence en ce qui concerne en vue de resoudre le conflit de Des propositions sont élaborées

> minière de l'Alberta et de provinciales d'exploitation d'essai, par les associations maintenant été utilisée, à titre de sécurité au travail. Elle a Centre canadien d'hygiène et Canada, Statistique Canada et le Energie, Mines et Ressources gouvernements provinciaux, collaboration avec les mise au point l'an dernier en maladies professionnelles a été d'accidents du travail et de l'uniformisation des rapports sur les accidents, destinée à système de rapports d'enquête Une norme nationale relative au

secupidaes Services

l'Ontario.

de ces services. peuvent également se prévaloir différents gouvernements syndicats, les entreprises et les de sécurité et d'hygiène, les ministère. D'autres organismes d'hygiène professionnelles du des programmes de sécurité et les aider dans la mise en oeuvre scientifique et technique, afin de des services de consultation régionaux de Travail Canada principale d'offrir aux bureaux techniques a pour tonction La Division des services

<u>allaintsubni</u> sécurité Services de

canadien de l'électricité. appareils de levage et le Code protection individuelle, les sujets comme l'équipement de plusieurs normes portant sur des contribuer a la rédaction de industrielle ont continué de Les ingénieurs en sécurité variété de normes et de codes. du travail fait état d'une grande La Partie IV du Code canadien

les accidents ont deja ete 8 000 rapports d'enquêtes sur un fichier informatique. Quelque d'accidents pour les verser dans coureuns gaus les rapports de codifier les exposés narratifs données, la Division a entrepris efficacité dans l'analyse des Canada. Afin d'accroître son leurs cas d'accidents à Travail de l'Etat sont tenus de signaler l'indemnisation des employés assulettis a la Loi sur salariés ou plus, et ceux travail, lorsqu'ils ont cinq Partie IV du Code canadien du

document sur les résultats du traités, on rédigera un tois tous les rapports reçus et 5 380 rapports médicaux. Une ans du programme, environ pour le deuxième cycle de trois

A ce jour, on a reçu et codifié,

premier cycle de trois ans du

céréales qui ont participé au

8 900 manutentionnaires de

recueillies auprès de quelque

l'industrie céréalière a débuté.

On a commencé l'analyse

du milieu de travail et de la

règlements d'application du

à réviser en profondeur les 21

Parallèlement aux travaux de

délits dans les lois fédérales.

premier de cette initiative

tèdérale est de dépénaliser les

ministère de la Justice. Le but

canadien du travail, on en est

révision de la Partie IV du Code

Le programme de surveillance

santé des travailleurs de

Programmes

Code.

détaillée des données médicales

programme.

sur les accidents Rapports d'enquêtes

codifiés et mis en mémoire. Les employeurs assujettis à la

élaboration des programmes Recherche et

La Division de la recherche et

.xuetnementavuop travail et à d'autres organismes Partie IV du Code canadien du travailleurs assujettis à la services aux employeurs et aux Canada. Elle offre ces mêmes personnel regional de, Travail professionnelles, pour le concerne la sécurité et l'hygiène interprète la loi en ce qui Division renseigne, conseille et au milieu canadien. Enfin, la en fonction de leur application Elle analyse ensuite les données maladies et aux lésions subies. sur les statistiques relatives aux et d'hygiène au travail ainsi que sur les programmes de sécurité La Division fait des recherches

Lois et règlements

professionnelles. de sécurité et d'hygiène compétence fédérale en matière législatif général de la taire de la Partie IV, le cadre modifications ont pour but de publique du Canada. Ces s'appliqueront à la Fonction d'hygiène professionnelles mêmes normes de sécurité et terres, et pour assurer que les pètrole et la mise en valeur des l'exploration des gisements de des aéronefs, des trains, que l'exploitation des navires, l'application à des secteurs tels manière à en étendre travail ont été élaborées de Partie IV du Code canadien du modifications importantes à la 7 décembre 1983, des discours du Trône du gouvernement exposée dans le Lonformement à l'intention du

rederales », entrepris par le rentorcement du respect des lois decriminalisation et le du « Projet sur la également les recommandations Le projet de loi intègre

> professionnelles. sécurité et d'hygiène programmes ministériels de coordonner des politiques et des nécessité d'établir et de La Division doit déterminer la sécurité et l'hygiène au travail. règlements concernant la l'élaboration des lois et É ta noiteoilinelq el é ebene D le personnel régional de Travail est chargée de collaborer avec de l'élaboration des programmes



lievert ub en médecine Conseiller principal

recipioquement fructueux. Ces rapports se sont rèvèlès sécurité et l'hygiène au travail. un interêt commun pour la tederaux et provinciaux ayant avec d'autres ministères entretenu des rapports suivis En outre, le conseiller principal a politiques et des programmes. tallu mettre au point des médecine du travail, lorsqu'il a l'aide et des conseils en Canada ont également reçu de D'autres divisions de Travail d'hygiène et de santé au travail. toute une gamme de questions sur demande aux régions pour hygiène du travail sont assurés Les services d'un conseiller en

l'interprétation des données sur

fur et à mesure qu'on les reçoit,

du programme et à faciliter, au

conseils et son aide, il contribue

programme de surveillance de la

médecine du travail continue de

suivre de près l'application du

à faire respecter les exigences

l'industrie céréalière. Par ses

santé des travailleurs de

Le conseiller principal en

la santé.

normalisation. l'Association canadienne de is trianstrant appartenant à onvriere) et plusieurs comites de administrateurs de législation de l'Association canadienne des sècurité et d'hygiène au travail l'entremise du Comité de organismes provinciaux (par du gouvernement fédéral, les Canada), les autres ministères le Congrès du travail du des manufacturiers canadiens et syndicales (comme l'Association associations patronales et la Direction consulte les sécurité et d'hygiène au travail, politiques et de programmes de En sa qualité de concepteur de

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail anime un projet fédéral-provincial grâce auquel on se propose de mettre en place au Canada un système d'information sur les matières dangereuses utilisées sur les lieux de travail. Ce projet est entrepris en collaboration avec entrepris en collaboration avec des entrepris en collaboration avec

Sécurité et hygiène au travail

victimes d'accidents. travail et de l'indemnisation des programmes, de la medecine du de l'élaboration des et de l'hygiène professionnelles, dans le domaine de la sécurité d'ordre général et technique diffusion des renseignements Elle s'occupe également de la l'application de ces programmes. agents régionaux dans travail. La Direction soutient les l'Etat en cas d'accidents du l'indemnisation des employés de tèdérales et d'assurer eutreprises assujetties aux lois la sécurité et l'hygiène dans les programmes visant à améliorer d'élaborer des politiques et l'hygiène au travail est chargée La Direction de la sécurité et de

LIBVAIL Partie IV du Code canadien du clients à se conformer à la meilleure qualité, aidera les de services plus nombreux et de qui, au moyen de documents et et de l'information technique créé la Division de l'éducation initiatives et leurs activités. On a les régions à planifier leurs aider l'administration centrale et une banque de données pour des méthodes et mis au point nu dnide à jour des politiques et politique de conformité, distribué des règlements, formulé une l'élaboration des projets de loi et A cette fin, elle a poursuivi sécurité et d'hygiène au travail. les politiques et programmes de surtout de réviser et de modifier La Direction s'est occupée

> d'oeuvre. l'industrie et de la main-Programme d'adaptation de cenx qesignés en vertu du d'activité sont les mêmes que Actuellement, ces secteurs restructuration économique. directement d'une pertes d'emplois résultent problèmes économiques et les dans les régions où les graves le plan régional se trouvent secteurs d'activité désignés sur d'expansion des entreprises. Les vêtement et à l'Office Commission du textile et du certification qui incombaient à la hérité des responsabilités de

Pendant l'année financière 1983-1984, l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs s'est réuni neuf fois et a entendu 858 cas. De ces cas, 234 ont été toutefois accordée dans 624 cas, touchant 18 935 mises à pied. De ce nombre, 3 441 personnes qui rencontraient le critère âge furent admissibles à faire une demande de faire une demande de

Le rôle principal du Secrétariat consiste à mener une enquête lorsqu'une demande de prestations est présentée. Le Secrétariat est aussi chargé de plusieurs autres tâches, en particulier de répondre aux den employés, des syndicats et des employeurs sur le Programme de prestations Programme de prestations

Secretariat de l'Office d'aide à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs

nationaux et les regionaux. Les se divisent en deux groupes: les Les secteurs d'activité désignés sont expirées. prestations d'assurance-chomage l'immigration lorsque leurs canadienne de l'emploi et de prestations de la Commission certifiés peuvent obtenir des autre emploi. Les travailleurs peu de chance de trouver un pas recyclables ou n'ont que considéré, ne sont pratiquement secteur, et qui, tout bien travailler ailleurs que dans ce d'activité désigné, ne peuvent expérience dans un secteur en raison de leur longue travailleurs agés mis à pied qui, maintien du revenu aux ressort, des prestations de loi vise à accorder, en dernier le gouvernement fédéral. Cette secteurs d'activité désignés par pied d'entreprises dans les prestations, les travailleurs mis à comme ayant droit aux travailleurs, l'Office certifie, d'adaptation pour les la Loi sur les prestations A l'aide des critères établis par patronaux et gouvernementaux. des représentants syndicaux, ministre du Travail, regroupe membres nommés par le L'Office, formé de cinq l'adaptation des travailleurs. professionnels à l'Office d'aide à services administratifs et Le Secrétariat fournit des

1982, l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs a

secteurs d'activité désignés sur le plan national, c'est-à-dire dans tout le pays, se limitent au textile, au vêtement, au tannage et à la chaussure. Sitôt créé en vertu de la Loi votée le 1°E' mai



sulets comme: des travaux sont axés sur des syndicales-patronales. La plupart processus des relations d'améliorer la structure et le le but de Travail Canada tedérale soutiennent entièrement rendus possibles grâce à l'aide programmes de formation rapports indiquent que les activités à Travail Canada. Ces présenter un rapport de leurs en 1983-1984, étaient tenues de formation pour leurs membres, organiser des programmes de gouvernement federal pour aide financière du travailleurs qui ont reçu une Toutes les associations de

- la nègociation collective;
- les conditions de travail;
- la législation ouvrière;
- la compétence en matière de négociation; et
- la procédure de règlement des griefs.

Même si les thèmes énumères ci-dessus sont directement liés à la situation des relations industrielles, beaucoup d'autres cours traitant d'affaires sociales ou économiques se donnent régulièrement.

responsabilités syndicales et s'acquitter efficacement de leurs les aptitudes nécessaires pour d'acquérir les connaissances et programme, leur permettent syndiqués, en vertu de ce auxquelles se livrent les Les activités éducatives politique et social du Canada. dans le contexte économique, mouvement syndical canadien les responsabilités du tond les buts, les politiques et connaître et de comprendre à travailleurs, l'occasion de membres des associations de tuturs, ainsi qu'à d'autres agents syndicaux actuels et programme offre donc aux relations industrielles. Le tonctionnement du régime des programme est d'améliorer le Le principal objectif du

L'aide financière sert à :

communautaires.

- encourager les organisations syndicales à élargir leurs programmes de formation syndicale déjà en cours et à en élaborer de nouveaux;
- encourager les syndiqués à parfaire leur instruction afin de s'acquitter plus efficacement de leurs responsabilités syndicales.

Programme de formation syndicale

.3891 siem 18 ue'upsul période de trois ans, soit l'an dernier pour une autre objectifs qu'il a été rénouvele 1977, a si bien atteint ses Programme, mis sur pied en industrielles modernes. Le supposent les relations broblèmes complexes que sorte traiter plus facilement les dirigeants. Ils pourront de la leurs membres et de leurs accroitre les competences de lègalement constituées à syndicales canadiennes encourager les organisations Fravail Canada, vise à à la formation syndicale de Le Programme d'aide financière

Six centrales syndicales, représentant 2 674 246 travailleurs, ont renouvelé leurs ententes avec Travail Canada au cours de l'année 1983-1984. En vertu de ces accords, les centrales reçoivent des sommes déterminées, tous les trois mois, programmes de formation programmes de formation syndicale destinés à leurs membres et à leurs dirigeants.

Des syndicats indépendants, qui ne sont pas affiliés à une centrale, ont également profité d'une aide financière accordée pour la formation de leurs membres. Les demandes de 87 syndicats indépendants représentant 531 513 travailleurs ont été favorablement accueillies par Travail Canada. Une aide financière en fonction de financière en fonction de l'effectif leur a été versée.

De plus, des bourses d'un montant maximum de 5 000 s chacune ont été octroyées à des syndiqués pour leur permettre de s'inscrire à des cours de formation syndicale, ou de faire de la recherche sur des sujets qui intéressent particulièrement le mouvement syndical. Onze bourses ont été accordées en pourses ont été accordées en

RÉPARTITION DES FONDS, POUR 1983-1984

| The state of the s |
|--|
| Bourses accordées à des syndiqués (11 bourses) 50 000 |
| 399 282 587 Syndicats indépendants |
| Centrale des syndicats démocratiques |
| Centrale de l'enseignement du Québec129 005 |
| Conférence canadienne des teamsters 141 479 |
| Pédération canadienne du travail |
| Confédération des syndicats nationaux |
| Congrès du travail du Canada 3 378 630 \$ |

\$ 80£ 010 2

York de Toronto et le Centre de conception organisationnelle du Co-operative College of Canada à Saskatoon. Plus de 70 activités pour améliorer la qualité de vie au travail ont été financées au cours de l'année.

sociale en évolution. conjoncture économique et pour faire face à une milieu de travail mises sur pied appuyer les innovations en cherche à encourager et expérimentale, le programme publicitaire, éducative et responsables. De nature syndicales-patronales travail grace à des relations bien-être des Canadiens au Canada en vue d'assurer le strategie d'ensemble de Travail programme fait partie de la en plus complexe et agité. Ce s'adapter, à un milieu de plus travailleurs à comprendre, et à employeurs, les syndicats et les a été créé pour aider les vie au travail de Travail Canada Le Programme de qualité de la

L'aide financière accordée en vertu de ce programme a pour but de soutenir les efforts conjoints des employeurs, des syndicats et des travailleurs en vue d'améliorer le milieu de travail. On met l'accent sur les initiatives destinées à obtenir:

- une plus grande participation des travailleurs à la prise de décisions en milieu de travail; des emplois plus satisfaisants qui répondent aux besoins des travailleurs;
- de meilleures conditions de travail;
- le bien-être des travailleurs dans un contexte fait de techniques en évolution, de considérations ergenomiques et d'organisations du travail.

inaugurée dans le Niagara. Canada, a également été analogue, financée par Travail comité permanent. Une activité rèunion a été la formation d'un région. Un des résultats de cette étudier comment revivifier cette rèuni pendant trois jours pour l'éducation et le clergé, s'est développement professionnel. syndicats, les organismes de monde des affaires, les l'administration municipale, le occupant des postes clès dans forme. Un groupe de personnes industriel du Cap-Breton, a pris favorable au développement Canada, un effort commun, Grâce à l'initiative de Travail

travail de l'Université de section de qualité de la vie au d'établissements comme la de changement. Il s'agit mettre au point des programmes d'autres organismes voulant d'établissements capables d'aider le réseau toujours croissant ministère a de nouveau financé l'université Dalhousie. Le en qualité de la vie au travail de d'internat pour les intervenants McGill et le programme la vie au travail de l'université ceux du Centre de la qualité de Les cours financés comprennent pratique les principes de QVT. compétences pour mettre en connaissances et les l'occasion d'acquérir les nombre de personnes, bnerg sulq nu é ,iznis triannob biais d'ateliers et de colloques, sensibilisation s'est faite par le et au gouvernement. Cette les industries, chez les syndicats qualité de la vie au travail dans l'application des principes de la avantages découlant de à sensibiliser les intéressés aux cette année figurent celles visant Parmi les activités financées

recherche-action de l'universite

Québec à Rimouski, le Centre

l'amelioration des conditions de

recherche et d'intervention pour

des methodes et de la

travail de l'Université du

Moncton, le Centre de

Programme de la qualité de la vie au travail Parmi les réalisations de l'année, il faut signaler l'augmentation

(ravail. d'innovations sur le lieu de pratiques sur la mise en oeuvre fournira des renseignements collection de publications qui le lancement d'une nouvelle C'est un début important dans de qualité de la vie au travail. On a publié un recueil de cas dans un manuel de formation. application ont été expliquées la vie au travail et son principales notions de qualité de qualité de la vie au travail. Les point des programmes de aider à planifier et à mettre au questions des clients et à les Canada à répondre aux a accru l'aptitude de Travail techniques d'intervention, ce qui Division a été formé aux industriel. Le personnel de la et local ainsi que dans le secteur économique au niveau régional développement social et les problèmes du groupes dans le but de résoudre syndicats, le patronat et autres (Ollaboration accrue entre les intéressant de noter la canadiens. Il est également entrepris par des organismes (TVO) lievert us siv al sb du nombre de projets de qualité

'uonuavans et l'électronique ont reçu une pates et papiers, les minoteries matériaux de construction, les différentes que le plastique, les usines. Des industries aussi broduction dans plusieurs broblemes connexes de des produits et à résoudre les destinés à améliorer la qualité de programmes de QVT ete accordee pour la réalisation oléagineuses. Une aide a aussi usine de trituration des graines socio-technique d'une nouvelle accordée pour la conception Une aide financière a été

Politique d'égalité de rémunération

La Division est chargée du développement et de la mise en oeuvre d'un programme gouvernemental d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le but de ce programme est de promouvoir l'élimination de la discrimination salariale due au sexe. Notons que le programme s'applique aux industries relevant de la aux industries relevant de la compétence fédérale.

remuneration. législatives de l'égalité de employeurs aux dispositions conformité volontaire des clients et l'encouragement à la régionaux, l'information aux étapes : la formation des agents entreprises les trois autres été élaborés afin que soient ino (2891-4891) sánns allavuon plans d'activités pour la un travail d'égale valeur. Les l'égalité de rémunération pour s ta satson des postes et a des employeurs relativement à d'information sur les pratiques On a établi un système oeuvre, à faire en quatre étapes. ne plan de mise en 1983-1984. Dès le début, on a la fin de l'année financière commence ses operations vers d'ègalité de rémunération a La Division de la politique

protection contre le congédiement injuste. Le second texte de loi s'applique aux travailleurs affectés à des projets de construction fédéraux et fixe la durée du travail et les taux de salaire. Ces deux textes législatifs et les règlements y afférents sont appliqués par la offerents sont appliqués par la régionales qui dispose de trente régionales qui dispose de trente bureaux répartis dans le pays.

ouvriere. administrateurs de legislation l'Association canadienne des normes du travail de est représentée au Comité des promouvoir la loi. La Division d'information visant à développement des programmes l'élaboration et le and travail ainsi que dans gans l'application des normes et aux programmes. Elle les aide régionaux quant aux politiques DIVISION ORIENTE les bureaux industrielles au Canada. La réalisés dans les relations faisant profiter des progrès conditions de travail en les l'exploitation et améliorent leurs traitement injuste et de protègent les employés du politiques connexes. Ces normes et révisées ainsi que des et élabore des normes nouvelles des conditions de travail planifie heures de travail, la Division sur les justes salaires et les canadien du travail et de la Loi En vertu de la Partie III du Code

Conditions de travail

gestion integre d'informatique de serait partie d'un système inb səəuuop əp ənbueq əun,p l'utilité pour ses propres activités conditions de travail et analysé səp əmmergor ub noiteulevə' plus, la Division a participé à électronique sur le travail. De sur les effets de la microsur le travail à temps partiel et bar les commissions d'enquête recommandations présentées comités chargés d'évaluer les xue éqicimed e noisivid el au congé parental. L'an dernier, adoucissent les normes relatives harcèlement sexuel et normes de travail concernant le établissent entre autres des Trône du 7 décembre 1983, annoncées dans le discours du travail. Ces modifications, Partie III du Code canadien du modifications proposées à la tête de l'élaboration des conditions de travail a été à la En 1983-1984, la Division des.

coude de maiadie et a la du salaire en temps voulu, au coude de décès, au paiement depart, a la saisie-arret, au individuelle, à l'indemnité de cessation d'emploi collective et au conge de maternité, à la aux vacances, aux jours fériés, du travail, au salaire minimum, normes s'appliquent à la durée Parlement canadien. Ces la compétence législative du visant les employés relevant de établit les normes minimales neures de travail. Le premier Loi sur les justes salaires et les travail (Normes du travail) et la Partie III du Code canadien du ilèes à deux textes lègislatifs : la travail s'intéresse aux questions La Division des conditions de

Relations en matière d'emploi et conditions de travail

encourage la mise en oeuvre de programmes de formation syndicale, de collaboration techniques novatrices dans le domaine des relations composée de cinq divisions: Conditions de travail, Politique d'égalité de la vie au travail, Pormation syndicale et le Programme de prestation, Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs.

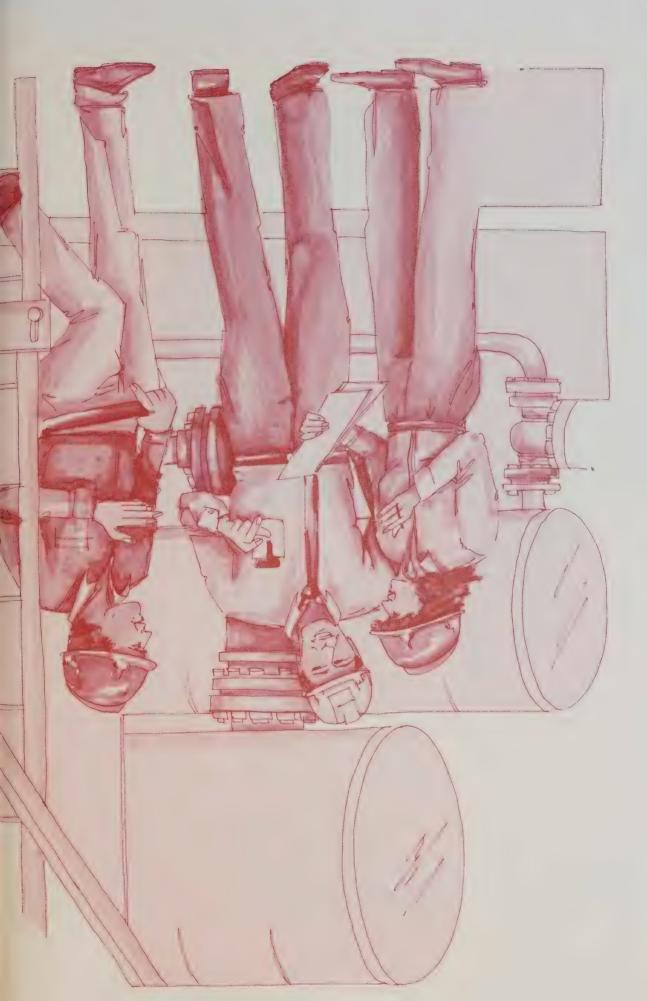
les industries, la Direction Afin de réduire les tensions dans canadien du travail, Partie III. travail prévues dans le Code tait appliquer les normes du travailleurs). Pour ce faire, elle (comptant environ 600 000 privé de compétence fédérale travail équitables dans le secteur maintenir des conditions de programmes destinés à l'application de politiques et de de l'élaboration et de conditions de travail est chargée matière d'emploi et des La Direction des relations en

Opérations

Au cours de 1983-1984, le personnel des Opérations a mis au point des modifications importantes aux Parties III et IV du Code canadien du travail. Ces modifications visent, entre autres, un plus long congé pour soins à donner aux enfants; elles protègent les employés contre le harcèlement sexuel et élargissent les dispositions du Code en matière de sécurité et d'hygiène au travail de façon à assujettir tout le champ de compétence fédérale et la Fonction champ de compétence de

Afin de réagir à la vérification complète du Vérificateur général, le Programme des opérations a entrepris une analyse fondamentale et l'élaboration et l'énoncé de ses priorités, ses buts, ses objectifs opérationnels et ses indices de rendement. Un travail important a été accompli dans l'élaboration d'une nouvelle politique de respect des dispositions des parties III et IV du Code et dans la création d'une parque de données consolidée.

entreprises de compétence fédérale. de traitement pour un travail de valeur égale dans les remunération a été créée afin de promouvoir l'égalité travail. La Division de la politique de l'égalité de mettre sur pied des projets de qualite de vie au que le ministère puisse sider les organisations à formation d'employés régionaux pour faire en sorte une nouvelle série d'études de cas et il a assure la également élargi ses activités d'édition en publiant Programme de la qualité de la vie au travail a ayant trait à la sécurité et l'hygiene au travail. Le encourageant le respect des lois et des réglements produit de nombreux dépliants et brochures Division de l'éducation et de l'information technique a en matière d'information et d'éducation; la nouvelle Le Programme des opérations a étendu ses activités



à concevoir les politiques du gouvernement fédéral en matière de relations industrielles, et analyse leurs effets à l'échelle nationale et internationale.

Etablissement de programmes et soutien technique

le sous-ministre adjoint principal négociation collective. Elle guide al ab anismob al snab les tendances et les percées la fois les questions d'actualité, recherche spécialisée touchant à Direction dirige des projets de des différends de travail. La règlement et de la prévention opérationnelle en vue du assure le soutien à la recherche médiation et de conciliation. Elle recherche du Service fédéral de technique est le bureau de de programmes et du soutien La Direction de l'établissement



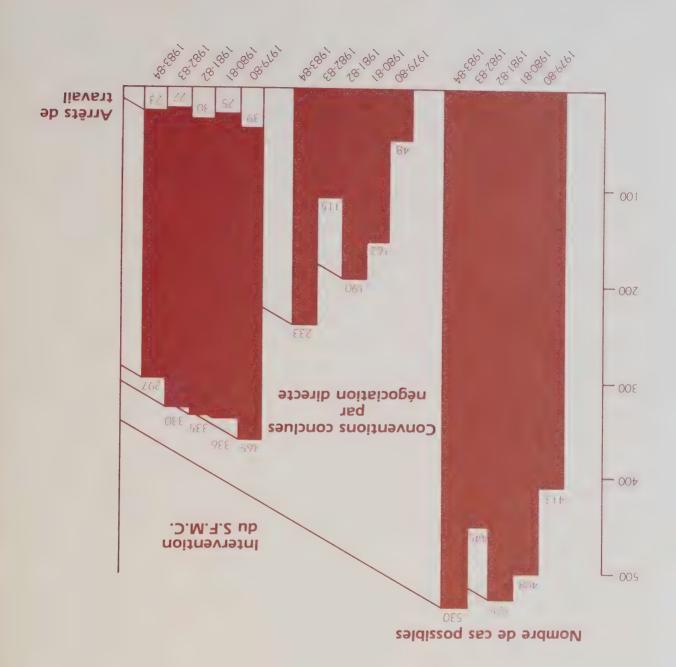
Services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage est responsable de la nomination des arbitres dans les cas de griefs et de celle des présidents de conseils d'arbitrage, conformément à la Partie V du Code; elle nomme également les arbitres qui entendent les causes de entendent les causes de nomme cessations d'emploi collectives, en vertu de la Partie IV du les plaintes de congédiement les plaintes de la Partie IV du les plaintes de congédiement les plaintes de congédiement battle III du Code.

La Direction des services d'arbitrage a, au cours de l'année financière, fait une enquête dans 115 cas de demandes de nomination de présidents de conseil d'arbitrage pour l'arbitres ou de griefs résultant de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives. Des nominations ont collectives. Des nominations ont de lieu dans 78 cas.

Le nombre de cas où il faut nommer des arbitres pour régler des plaintes de congédiement injuste augmente sans cesse depuis la promulgation de la disposition, en 1978. Durant l'exercice 1983-1984, la Direction des services d'arbitrage a nommé 140 arbitres, soit a nommé 140 arbitres, soit

La Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage de selon les dispositions du Code 1983-1984.



l'Association des techniciens de Télé-Métropole (CSM). Cet arrêt de travail, qui a duré 15 mois, a finalement été réglé avec l'aide médiateur nommé par le ministre du Travail. Par ailleurs, un commissaire conciliateur nommissaire conciliateur ministre du Travail. Par ailleurs, fédéral, M. Alfred Carrothers, a contribué à la présentation d'un mémoire de règlement entre la Wardair Canada Ltd. et l'Association du personnel navigant des iignes aériennes canadiennes.

M. Vince Ready. commissaire-conciliateur, collective avec l'aide du renouvelé leur convention navigation, section 650, ont lignes aériennes et de commis de chemins de ter, de Association et la Fraternité des Terminal Elevator Opertors' Thunder Bay, la Lakehead du Travail, M. W.P. Kelly. A du sous-ministre adjoint principal médiation fructueuse de la part 333, a fait l'objet d'une travailleurs céréaliers, section Association et le syndicat des SC Terminal Elevator Operators' la convention collective entre la salaires pour 1983, prévu dans financière. Un réexamen des de conciliation, durant l'année Service fédéral de médiation et été réglés grâce à l'aide du conflits de travail importants ont manutention des céréales, deux Dans l'industrie de la

rederale. sectents de competence gens un grand nombre de stabilité des relations industrielles résultats et a encouragé la activité a donné de bons collective est en vigueur. Cette pendant que la convention problèmes qui surgissent les employeurs a regier des sert pour aider les syndicats et est une technique dont on se ce genre. Ce style de médiation elle s'est occupée de 29 cas de pendant l'exercice 1983-1984; activités de médiation préventive La Direction a poursuivi ses

Un nombre sans précédent de conventions collectives (530) ont été renégociées pendant l'année financière 1983-1984. Près de 44 p. 100 d'entre elles ont été conclues au cours de la négociation directe.

trois plaintes ont été retirées. des agents de la Direction et cas ont été réglés avec l'aide et a refusé six d'entre eux; dix son consentement dans 13 cas collective. Le ministre a donné cadre de la nègociation déloyales de travail dans le du travail pour pratiques Conseil canadien des relations ministre de porter plainte au demandes de consentement du occupée égalément de 36 l'année. La Direction s'est poursuivaient à la fin de nédiation, tandis que deux se ont été réglés avec l'aide de la durant l'année financière, 21 Des 23 arrêts de travail légaux suspens à la fin de l'exercice. été réglés et 58 restaient en Deux-cent-trente-neut cas ont financière 1983-1984. de 297 cas au cours de l'année de la conciliation s'est occupée La Direction de la médiation et

Télé-Métropole, représentés par mis en cause 170 techniciens de peanconb baue an Onebec a cas de conflit dont on a celle de la radio-télédiffusion. Un transport aérien et dans 24 dans dans 37 cas dans l'industrie du médiation et à la conciliation effet, il a fallu recourir à la de la radio-télédiffusion. En industries du transport aérien et continué de sévir dans les difficultés économiques qui ont collective a souffert des processus de la negociation 2,62t occupée en 1983-1984. Le médiation et de la conciliation cas dont la Direction de la environ 40 p. 100 de tous les camionnage ont représenté Les conflits dans l'industrie du

Médiation et conciliation

convention collective. l'imposition d'une première des relations du travail lors de du ministre au Conseil canadien industrielle, ainsi qu'aux renvois commissaires d'enquête commissaires-conciliateurs et des reliès à la nomination des des travaux administratifs travail. Elle s'occupe également des pratiques déloyales de travail relativement à canadien des relations du soit adressée au Conseil ministre avant qu'une plainte demandes de consentement du négociation. Elle traite les dn'à l'étape critique de la la convention collective plutôt différends pendant la durée de les parties à régler leurs mediation preventive qui aide également un service de de la conciliation assure La Direction de la médiation et parties une décision exécutoire. est une procédure imposant aux moyen diffère de l'arbitrage, qui elles-mêmes leurs litiges. Ce parties en cause à résoudre solutions susceptibles d'aider les et sur une étude complète des sont fondées sur la persuasion La conciliation et la médiation négociées sans arrêt de travail. competence tederale sont conventions collectives de moyenne, 95 p. 100 des grève ou au lock-out. En de recourir légalement à la étapes de la conciliation avant parties à passer par toutes les arrêt de travail. Elles obligent les conventions collectives sans leur pouvoir pour négocier des et les employeurs à faire tout en du travail incitent les travailleurs dispositions du Code canadien négociation collective. Les differends en matière de prévention et au règlement des de la conciliation participe à la La Direction de la médiation et

Service fédéral de médiation et de noitailianos

Le Service est dirigé par le sous-ministre adjoint principal du Travail et comprend trois secteurs: la Direction de la médiation et de la conciliation la Direction de la Direction de la Direction de d'arbitrage et la Direction de l'établissement de programme et du soutien technique. L'administration centrale du Service fédéral de médiation et située dans nationale; elle a également nationale; elle a également des bureaux à Vancouver, vivinnipeq, Toronto, Montréal, Winnipeq, Toronto, Montréal, Tetile dans la Capitale des bureaux à Vancouver, des bureaux à Vancouver, l'aire-Meuve).

Le Service federal de médiation et de conciliation des est chargé de l'application des dispositions de la Partie V du régit le règlement des vivent à encourager la constructive, à faulitier le règlement des conflits ou des différends de travail et à milieu de travail.

Service fédéral de médiation et de conciliation

GG.001.908 plaintes de congédiement injuste a augmenté de d'arbitres nommés par la Direction pour entendre des l'application des conventions collectives. Le nombre déterminer les griefs résultant de l'interprétation ou de d'arbitrage a nommé 65 arbitres pour entendre et gestion des conventions, la Direction des services pratiques déloyales de travail. En ce qui concerne la relations du travail relativement à de présumées plainte ne soit adressée au Conseil canadien des demandes de consentement du ministre avant qu'une cette année une hausse importante du nombre de de travail liés à la négociation collective. On remarque y ait arrêt de travail, 90,4 p. 100 de tous les conflits dans le secteur fédéral. La Direction a réglé, sans qu'il efficace pour le règlement des différends du travail fourni au cours de l'année 1983-1984, une aide Le Service fédéral de médiation et de conciliation a

Les employeurs et les employes reconnaissent depuis longtemps leur commun intérêt dans la promotion de mesures portant sur la sécurité et l'hygiène au travail. Les comités mixtes qui ont été créés se sont révélés efficaces dans la lutte contre les conditions dangereuses et dans le développement d'un esprit de collaboration entre les travailleurs et les employeurs en vue de respecter de saines méthodes de travail. Les modifications à la Partie IV du Code canadien du travail, annoncées dans le discours du Trône de décembre, amélioreront la sécurité et l'hygiène professionnelles dans le champ de compétence fédérale par la consolidation de l'autorité législative en cette matière, donnant pour la première fois les mêmes droits et la même protection à tous les employés, y compris ceux de la Fonction publique fédérale.

Comités mixtes de sécurité et d'hygiène dans tous les lieux de travail comportant plus de 20 employés; les agents de sécurité travail comportant plus de 20 employés; les agents de sécurité s'acquitteront de la même fonction dans les établissements de sécurité et les responsabilités des employeurs et des employés et expliciteront les conditions en vertu desquelles un employé et peut refuser d'entreprendre un travail dangereux. D'autres modifications renforceront les dispositions de conformité et de modifications renforceront les dispositions de conformité et de modification et l'élaboration de politiques en matière dans consultatif syndical-patronal en vue d'aider le ministre dans consultatif et l'élaboration de politiques en matière dans sécurité et d'hygiène professionnelles.

Au cours de l'année financière 1983-1984, le ministère a schevé ses travaux relatifs à une importante série d'amendements au Code canadien du travail. Outre les modifications à la Partie IV du Code portant sur la sécurité et l'hygiène professionnelles, des modifications ont été proposées à la Partie III concernant les conditions de travail et les normes du travail, et notamment le congé pour soins à donner aux enfants, ainsi qu'à la Partie V, en matière de relations industrielles. Les modifications seront présentées au Parlement au début de présentées au Parlement au début de

travailleurs, appliquée par l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs, et à l'aide et au soutien administratif de Travail Canada et d'Emploi et Immigration Canada, le gouvernement assure le maintien d'un revenu de dernier recours aux travailleurs mis à pied dans certains secteurs d'activités désignés. Les modifications entrées en vigueur en novembre admissibles aux prestations les travailleurs de longue date âgés admissibles aux prestations les travailleurs de longue date âgés de moins de 54 ans et ceux qui ont travaillé dans plus d'un secteur d'activités désigné à l'échelle nationale

Comme le discours du Trône en a fait état, Travail Canada propose des façons d'« ouvrir la porte aux syndicats ». Un nouveau programme, annoncé par le ministre en mars 1984, répond tout à fait à cet objectif. En vertu du **Programme gouvernemental-syndical** de détachement d'employés, le personnel oeuvrant dans des syndicats peut assumer des affectations temporaires dans des ministères, et des fonctionnaires peuvent acquérir de l'expérience en travaillant dans des organisations syndicales. Ces détachements, qui peuvent durer jusqu'à 2 ans, sont une excellente occasion de franchir certains obstacles qui nuisent aux communications et franchir certains obstacles qui nuisent aux communications et aux relations de travail entre le gouvernement et les syndicats.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Faire en sorte que les employés soient protégés contre les conditions de travail dangereuses demeure l'une des plus importantes préoccupations de Travail Canada. Les accidents du travail et les maladies professionnelles font perdre au moins deux fois plus de temps de travail que les arrêts de travail. Le coût des indemnités versées aux travailleurs dans tout le pays atteint presque deux milliards de dollars par an, tandis que les frais indirects, y compris les dommages causés à la machinerie et le temps de production perdu, nuisent, dans une large mesure, aux efforts exercés en vue d'augmenter la productivité. Il est évidemment plus difficile de mesurer le coût productivité. Il est évidemment plus difficile de mesurer le coût des souffrances et du potentiel gaspillé.

Travail Canada a souligné son engagement à amellorer ce dossier en étant l'hôte du dixième Congrès mondial de prévention des accidents du travail et des maladies notionnelles qui s'est déroulé dans la région de la Capitale nationale en mai 1983, et en élaborant des modifications clés aux dispositions du Code canadien du travail en matière de sécurité et d'hygiène professionnelles



LE MOUVEMENT SYNDICAL

Les problèmes économiques des quelques dernières années ont causé un affaiblissement notable du mouvement syndical. La croissance rapide du secteur tertiaire non syndiqué, qui compte un nombre considérable de travailleurs à temps partiel, accompagnée de la venue de nouvelles techniques, qui ont modifié la nature des relations d'emploi dans un grand nombre d'entreprises, ont posé de nouvelles techniques, qui ont modifié la nature des relations d'emploi dans un grand diminuant l'influence des syndicats auprès des travailleurs. De plus, étant donné la mise à pied de nombreux syndiqués et la syndicats ont d'u faire des syndicats auchacturières, les effectifs syndicats ont d'u faire des concessions dans des domaines où les gains avaient été réalisés par des négociations ardues, menées au fil des années. Dans ces conditions, il n'est pas déconnant que certains syndicalistes voient dans la situation une mouvement syndical fort ministre a insisté sur le besoin d'un mouvement syndical fort et bien informé qui doit jouer un rôle plus important dans le processus d'élaboration de politiques et de prise de décisions.

syndicats se sont amenuisées, leurs besoins se sont accrus. Le changement des techniques et la restructuration industrielle exigent des réponses bien étayées. Par contre, les initiatives de exigent des réponses bien étayées. Par contre, les initiatives de la préparent des réponses bien étayées. Par contre, les initiatives de réponses complètes, problèmes et élaborer des préparé l'inauguration du Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique, qui accordera des répercussions du changement technologique, qui accordera des résponses complètes aux syndicats et à d'autres organisations afin démonstration dans des travail. Des projets de recherche et de démonstration dans des domaines tels que la sécurité et la demonstration dans des domaines tels projets pratiques qui ont des applications professionnelles des projets pratiques qui ont des applications directes à l'environnement du travail et qui encourageront la sensibilisation aux implications sociales des progrès techniques.

Le changement des techniques peut avoir pour effet, dans une industrie donnée, d'entraîner la mise à pied de travailleurs qui, à cause de leur âge et de leurs compétences, sont incapables de se trouver du travail dans d'autres industries ni par l'entremise d'un programme de recyclage du gouvernement. En vertu de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les

Le Service d'information sur les relations industrielles de Travail Canada a un rôle important à jouer dans l'amélioration des négociations collectives, en renseignant tant les syndicats que le patronat sur les tendances qui se manifestent dans les conventions collectives et les facteurs économiques qui influent sur les règlements salariaux. Le Service fournit des renseignements pertinents et à jour, préparés spécialement pour les besoins précis du client, aidant ainsi les participants aux négociations collectives.

Afin de remplir notre mandat, une initiative importante a été entreprise durant l'année pour améliorer la qualité et augmenter la quantité de données sur les résultats des négociations collectives. L'inclusion des ententes des conventions collectives de l'industrie de la construction et l'élaboration du concept du « taux de salaire effectif » ont été deux accomplissements importants de la consolidation de la banque de données du marché du travail.

La contribution principale de Travail Canada au bon fonctionnement du processus de la négociation collective dans le champ de compétence fédérale vient du Service fédéral de médiation et de conciliation. À peine un peu plus de la moitié de toutes les négociations contractuelles sont menées à bien par voie de négociation directe, et les autres exigent l'assistance des médiateurs et des conciliateurs fédéraux. L'an dernier, comme par le passé, les médiateurs et les conciliateurs de Travail Canada ont aidé à la conclusion fructueuse des négociations, sans arrêt de travail, dans plus de 90 p. 100 des affaires assignées. On a insisté davantage sur la médiation affaires assignées. On a insisté davantage sur la médiation préventive en vue d'en arriver à un certain degré de compréhension entre les parties, avant que ne commencent compréhensions officielles, un conflit inutille étant ainsi évité.

Dans l'année qui vient, les négociations collectives seront particulièrement difficiles, étant donné que le programme fédéral des restrictions salariales a pris fin, et qu'un nombre inhabituel de conventions collectives viendront à expiration.

Travail Canada s'est aussi intéressé cette année à la question du travail à temps partiel. Le ministère avait constitué une présentations de bon nombre de groupes d'employeurs et de travailleurs de tout le Canada. En septembre 1983, la Commission a publié son rapport, intitulé Le travail à temps partiel au Canada, qui recommandait un traitement plus équitable, surtout au sujet des pensions et des bénéfices, pour le nombre grandissant de travailleurs à temps partiel du Canada.



Travail Canada considère comme prioritaire de promouvoir une concertation et une collaboration plus étroites entre les représentants des employeurs, des syndicats et du gouvernement. Au cours de la rédaction des modifications au convoquées par le ministère dans le but d'échanger des vues et d'élèver le niveau de compréhension et de confiance entre les grands partenaires économiques. Une section a été créée afin de coordonner ces consultations; elle est également la concertation entre les organisations; elle est également la ministères gouvernementaux. Plusieurs programmes de Travail concertation entre les organisations syndicales et la qualité de la vie au travail, ont reçu des crédits supplémentaires afin de la vie promouvoir un niveau plus élèvé de compréhension et de promouvoir un niveau plus élèvé de compréhension et de collaboration entre les employeurs et les employés canadiens.

Une initiative entreprise cette année afin d'améliorer la consultation et la communication a été le développement du la consultation et la communication a été le développement la la fouvernemental-syndical de détachement d'employés. Ce programme favorise l'affectation temporaire de personnel entre la Fonction publique fédérale et diverses organisations syndicales, dans le but de créer un nombre restreint mais significatif de fonctionnaires et de syndicalistes partout au pays qui ont emmagasiné une connaissance et une expérience spéciales, acquises lors de cette affectation.

Au cours de l'année financière 1983-1984, Travail Canada a accompli des progrès certains dans trois grands secteurs névralgiques, qui demeureront prioritaires à l'avenir : les relations syndicales-patronales, la consolidation du mouvement syndical et la sécurité et l'hygiène professionnelles.

OSOL SHT MI 23U221 AUQ

RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES

En décembre 1983, le ministre du Tràvail a présenté un exposé intitulé Les années 80 et les questions du travail à la Commission royale Macdonald sur l'union économique et les perspectives de développement au Canada. Dans son discours, les ministre a insisté sur le besoin d'une relation améliorée entre les syndicats, les employeurs et les gouvernements si l'on veut faire face au changement. « Trop souvent dans le passé, a dit le ministre, le gouvernement d'ententes légiférées à conflits de travail par le truchement d'ententes légiférées à conflits de travail par le truchement d'ententes légiférées à confint nommé et de lois générales sur la restriction des salaires. Ces mesures ont peut-être été nécessaires, mais elles ont pour effet cumulatif d'affaiblir le régime de la négociation collective. »



Introduction

Le Canada a été le théâtre d'une restructuration industrielle importante au cours de l'année. Si une modeste croissance économique s'est manifestée, le chômage est quand même demeuré élevé et la sécurité d'emploi a été la grande préoccupation des travailleurs. Les nouvelles techniques ont continué à transformer le milieu du travail et à redéfinir les continué à transformer le milieu du travail et à redéfinir les continué à transformer le milieu du travail et à redéfinir les mopérences requises dans certains de nos secteurs d'activités marché mondial a forcé les entreprises à adapter leurs moyens de production de façon à maximiser la productivité.

loutefois, il y svait lieu d'être optimiste, étant donné l'esprit de collaboration plus manifeste chez les entreprises et les syndicats. À titre d'exemple, le Centre canadien du marché du travail et de la productivité, dont la création a été annoncée représentants des entreprises et des syndicats de travailler ensemble à l'élaboration de politiques se rapportant à la productivité, à la croissance de l'emploi et à l'évolution des productivité, à la croissance de l'emploi et à l'évolution des productivité, à la croissance de l'emploi et à l'évolution des productivité, à la croissance de l'emploi et à l'évolution des productivité, à la croissance de l'emploi et à l'évolution des productivité, à la croissance de l'emploi et à l'évolution des productivité, à la croissance de l'emploi et à l'évolution des productivité, à la croissance de l'emploi et à l'évolution des plus coopératives entre les syndicats, le monde des affaires et les gouvernements.

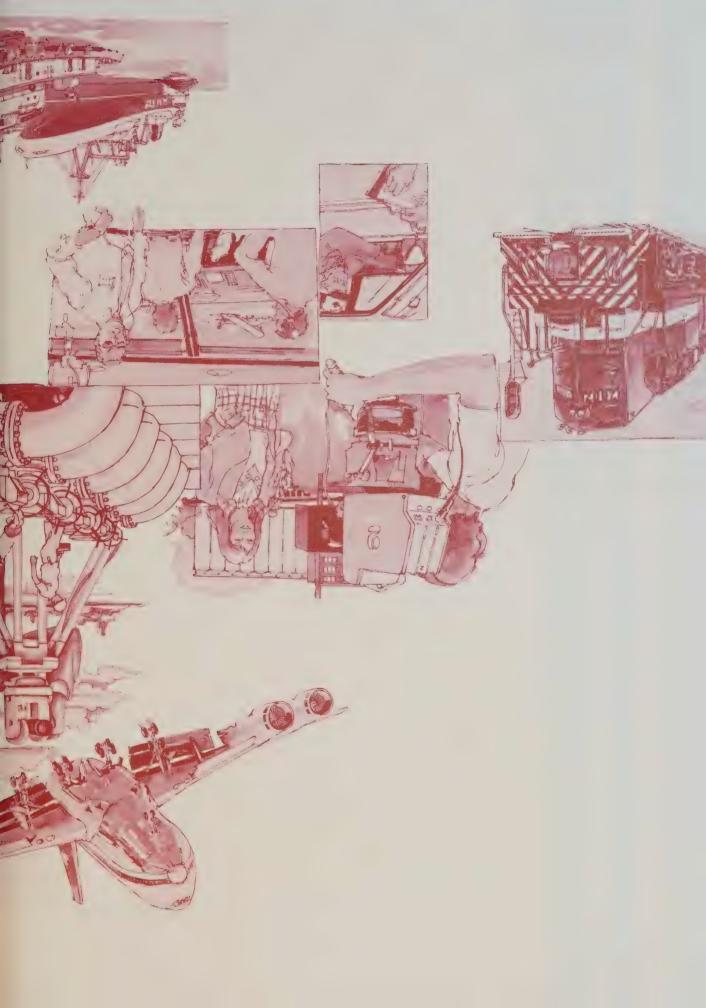


TABLE DES MATIÈRES

| t9 Z9 19 | Annexe Etats financiers cocidents du travail satisfiques sur les accidents du travail |
|---|---|
| 65 95 55 | Personnel et services de gestion Personnel Services de conseillers en gestion |
| 25 25 25 6 b 24 | Politiques et services administratifs Services administratifs et bibliothèque Finances Traitement des données Planification Planification Planification Planification Planification Planification Planification Planification Planification |
| 43 | Bureau de la main-d'oeuvre féminine |
| 68 | snoisszionmmoD |
| 28 98 58 58 58 78 18 18 67 | Politiques Services centraux d'analyse Économique et recherche en relations industrielles Données sur le travail Service d'information sur les relations industrielles Politiques et liaison Relations internationales Politiques économiques |
| 97 97 97 97 97 97 97 97 97 97 97 97 97 9 | Opérations en matière d'emploi et Conditions de travail Securité et hygiène au travail Opérations régionales Atlantique Saint-Laurent Grands lacs Centre Centre |
| 11 6 2 | Service fédéral de médiation et de conciliation |
| 1 | Introduction |

Page



Lois appliquées par sbana) lisvanT

Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée)

Partie III - Normes du travail (5.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par c.22 (1^{er} supplément); c.17 (2^e supplément); 1980-81-82-83, c.47, 89 (1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 23, 54; 1977-78, c.27; 1980-81-82-83, c.47, 89

Partie IV - Sécurité du personnel [S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1977-78, c.27; 1980-81-82-83, c.47]

Partie V - Relations industrielles (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1972, c.18; 1976-77, c.28; 1977-78, c.27; (S.R.C. 1980-81-82-83, c.47, 121)

Loi sur le ministère du Travail (5.R.C. 1970, c.L-2 modifiée par 1980-81-82-83, c.60)

Loi sur les justes salaires et les heures de travail [5.R.C. 1970, c.L-3]

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (S.R.C. 1970, C.G-8 modifiée par 1980-81-82-83, c.47)

Loi sur l'indémnisation des marins marchands (S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée par c.19 (2^e supplément); 1974-75-76, c.48; (1978-79, c.1)

Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (S.C. 1980-81-82-83, c.89 modifiée par 1980-81-82-83, c.169)

Compétence

Travail Canada administre la législation fédérale du travail qui régit l'emploi dans les entreprises fédérales.

Cela comprend:

Dans le secteur interprovincial et international les chemins de fer les chemins de fer les chemins de fer les transport routier les transports routier

le transport routier le téléphone, et les réseaux de télégraphe les psipe-lines les canaux

les transbordeurs, les tunnels et les ponts le transport maeutime et les services cornexe

La radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution

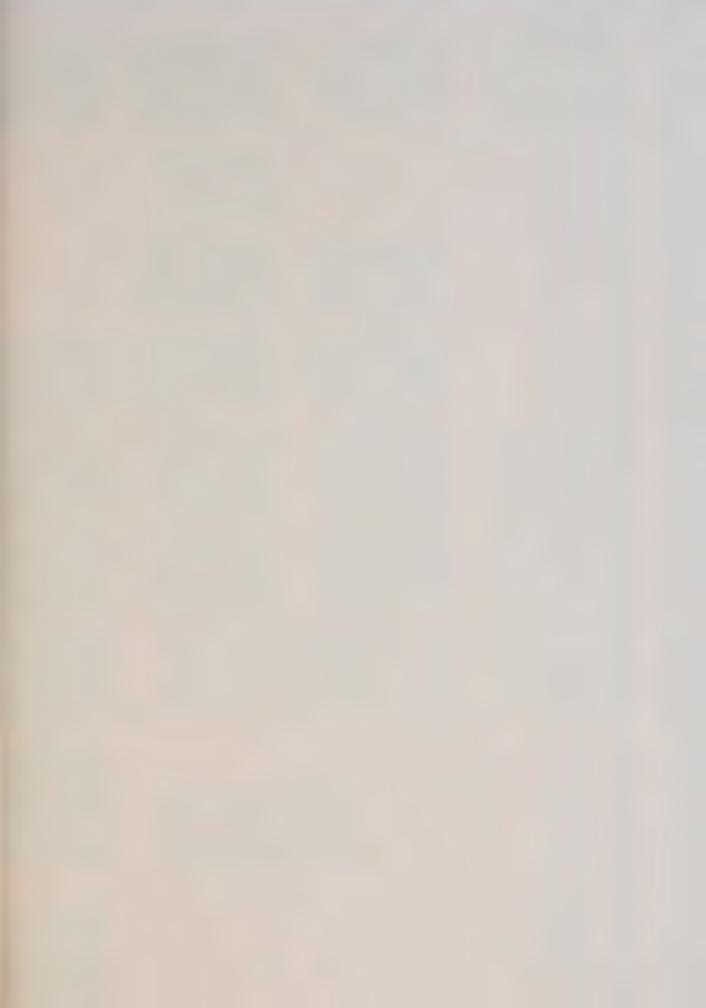
Les lignes de transport aérien et les aéroports

sənbueq səŋ

Les élévateurs à grains, les usines et les entrepôts de provendes et les usines de nettoyage de graines de semence

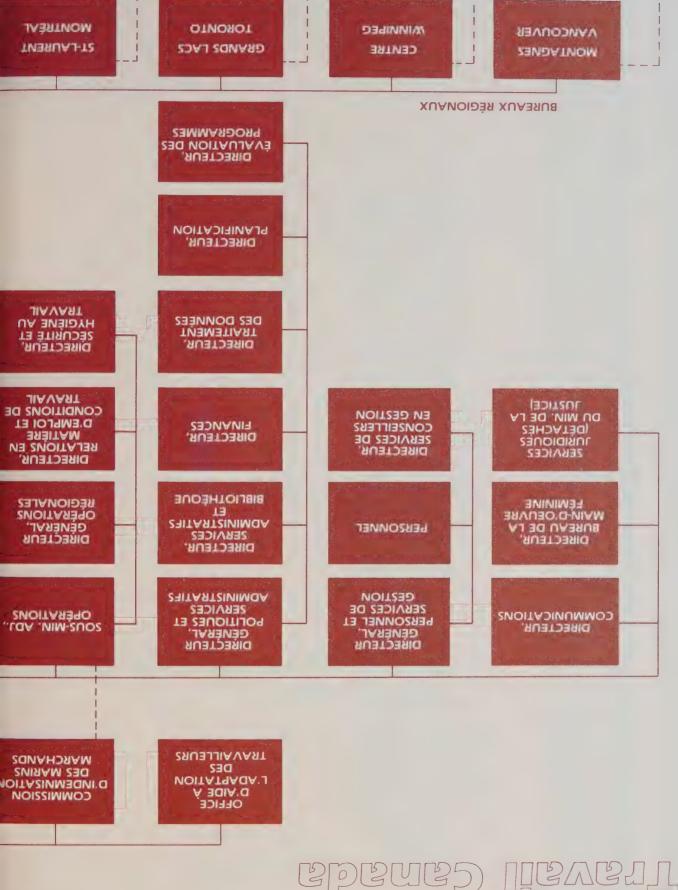
Les installations nucléaires et les mines d'uranium

Environ 40 sociétés de la Couronne et organismes gouvernementaux VII



4861 29AM 15 SEMC REGIONAL MONCTON **PERSONNEL** ATLANTIQUE INDUSTRIELLES RECHERCHE EN ECONOMIGNES POLITIQUES **ECONOMIQUE ET** DIRECTEUR, DIRECTEUR, **PROVINCIALES TECHNIQUE FEDERALES** DIRECTEUR, DONNÉES SUR LE TRAVAIL ET SOUTIEN RELATIONS DE PROGRAMMES DIRECTEUR, POLITIOUES SOCIALES ET **ETABLISSEMENT** DIRECTEUR INDUSTRIELLES RELATIONS D'ARTIRAGE INTERNATIONALES D'INFORMATION SUR LES RELATIONS **SEBVICES** DIRECTEUR, DIRECTEUR, SERVICE DIRECTEUR, D'ANALYSE NOSIALL CONCILIATION **CENTRAUX** POLITIQUES ET **SEBNICE2** MEDIATION ET *CENEKAL* **GÉNÉRAL** GENERAL, DIRECTEUR DIRECTEUR DIRECTEUR DE CONCILIATION SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET POLITIQUES "LOA .NIM-SUOS SOUS-MIN. ADJ SOUS-MINISTRE **DU MINISTRE** PARLEMENTAIRE **SECRET AIRE** DU TRAVAIL MINISTRE

Fravall Canada





ərfiniM



SAUGH



Sous-ministre Mark R. Daniels



Survice adjoint principal (Service fédéral de médiation) et de conciliation) (Service fédéral de médiation et de Conciliation)

297ignnoitanot



Sucational substre adjoint (Opérational) . Forteous



de gestion) Treduol .A.L

Sous-ministre adjoint (Politiques) Ray Protti

Directeur (Bureau de la buseau de la buseau de la main-d'oeuvre féminine)
Ratna Ratna Ratna Ratna Pirecteur général
Zeivried et Services

Directeur

Communications)

Carol Racine

Directeur général (Politiques et Services administratifs) (N. F.wing

Photographies: Office national du film/Photothèque

Michael Bedford

Direction des communications de Travail Canada

Fernand R. Leclair

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue, veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications Travail Canada Ottawa (Ontario) K1A 0J2 (819) 994-0543

No de cat. de Travail Canada L39-0338/84B

Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

Imprimé au Canada

586 G

ENABLE EN





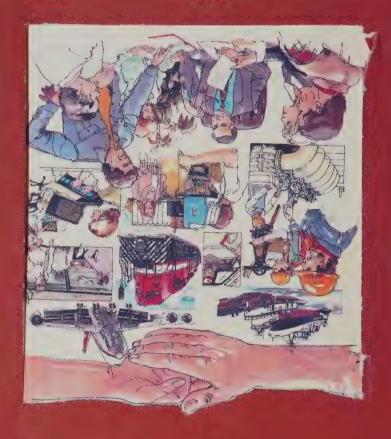
Labour

Travail Canada



536 L

BEANE



Canada

Labour nada Travail Canada

1984-1985

ANNUAL REVIEW





1984-1985

LABOUR CANADA ANNUAL REVIEW Photographs:

André Sima Michael Bedford Communications Directorate/Labour Canada

Published by Authority of the Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies of the Review may be obtained from:

Publications Distribution Centre, Labour Canada, Ottawa, Ontario K1A 0J2 (819) 994-0543

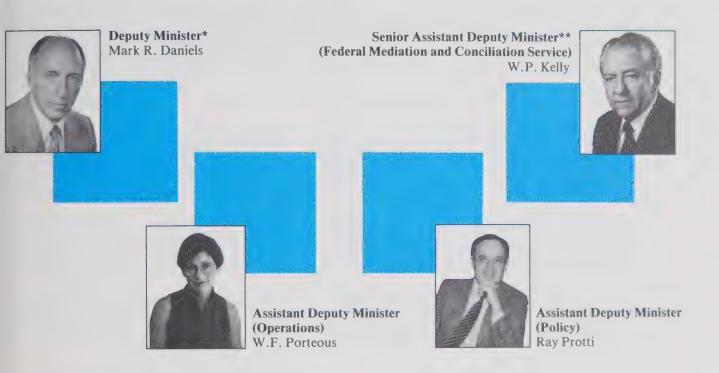
Labour Canada Catalogue Number L39-0458/85B

Printed in Canada



MINISTER

PRINCIPAL OFFICERS



Director (Communications) Carol Racine Director General (Administrative Policy and Services and Security) N.P. Ewing Acting Director***
(Women's Bureau)
Paula Bennett

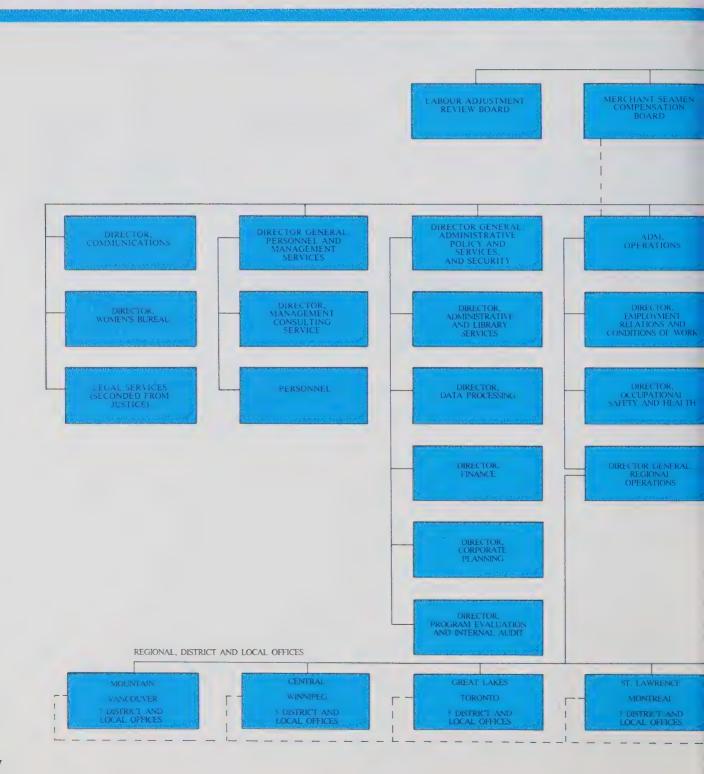
Director General (Personnel and Management Services) Alick R. Andrews

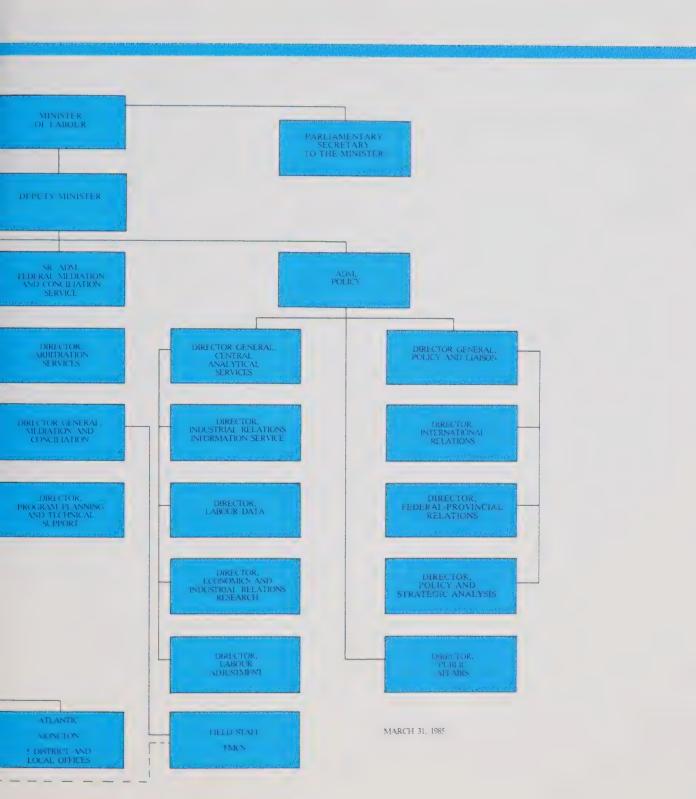
^{*} Effective May 1, 1985, Mr. Daniels was appointed Deputy Minister of Consumer and Corporate Affairs. The new Deputy Minister of Labour is Jennifer McQueen.

^{**} Effective May 1, 1985, Mr. Kelly was appointed Associate Deputy Minister. He continues to direct the Federal Mediation and Conciliation Service.

^{***} Effective April 1, 1985, Linda Geller-Schwartz was appointed Director General of the Women's Bureau.

LABOUR CANADA'S ORGANIZATION CHART





ACTS ADMINISTERED BY LABOUR CANADA

The Canada Labour Code

(R.S.C. 1970, c.L-1 as amended by 1970 (1st supplement), c.22; 1970 (2nd supplement), c.17; 1972, c.18; 1974-75-76, c.66; 1976-77, c.28, c.33 and c.54; 1977-78, c.27; 1980-81-82-83, c.47, c.89 and c.121; 1983-84, c.39 and c.40)

Department of Labour Act

(R.S.C. 1970, c.L-2 amended by 1980-81-82-83, c.60)

Fair Wages and Hours of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-3)

Government Employees Compensation Act (R.S.C. 1970, c.G-8 amended by 1980-81-82-83, c.47)

Merchant Seamen Compensation Act

(R.S.C. 1970, c.M-11 amended by 1970 (2nd supplement), c.19; 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41; 1978-79, c.11; and 1984, c.41)

Labour Adjustment Benefits Act

(S.C. 1980-81-82-83, c.89 amended by 1980-81-82-83, c.109, c.167 and c.169; and 1983-84, c.40)

Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act

(S.C. 1977-78, c.29 amended by 1980-81-82-83, c.47 and 1983-84, c.40)

Corporations and Labour Unions Returns Act

(R.S.C. 1970, c.C-31 amended by 1980-81-82-83, c.79 and 1983-84, c.40)

Wages Liability Act (R.S.C. 1970, c.W-1)

JURISDICTION

Labour Canada administers federal labour legislation which governs certain aspects of employment in federal works and undertakings.

This jurisdiction covers:

Interprovincial and international

railways highway transport telephone and telegraph systems pipelines canals ferries, tunnels, and bridges shipping and shipping services

Radio and television broadcasting and cable systems

Air transport and airports

Banks

Grain elevators, feed mills and warehouses, flour mills, and grain seed cleaning plants

Nuclear facilities and uranium mining

Approximately 40 Crown corporations and agencies

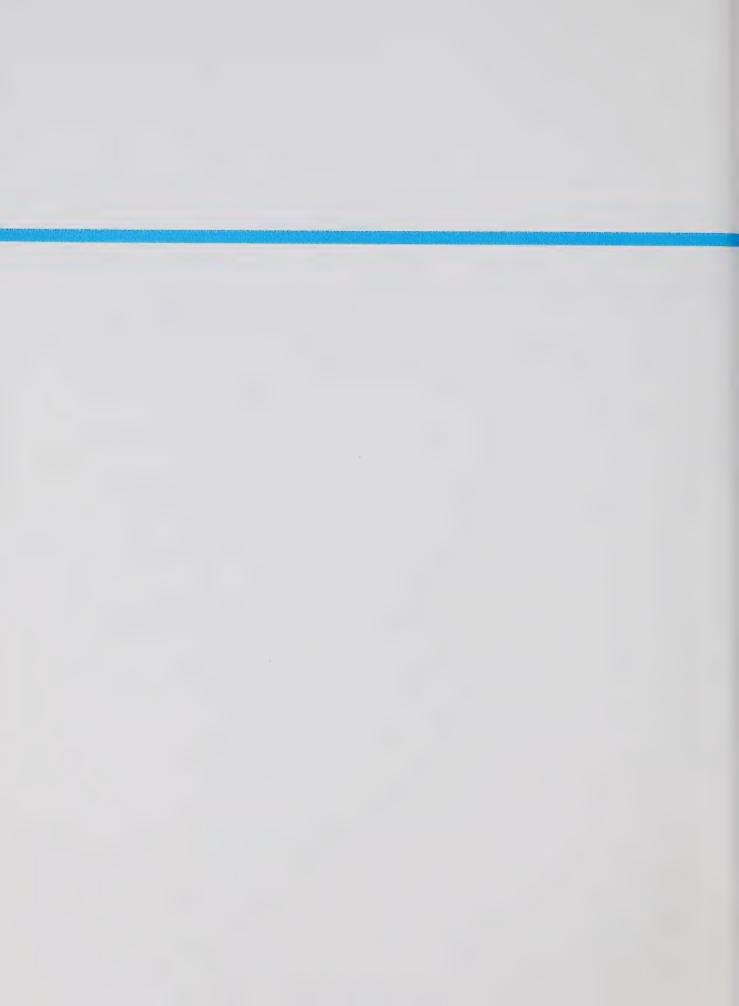
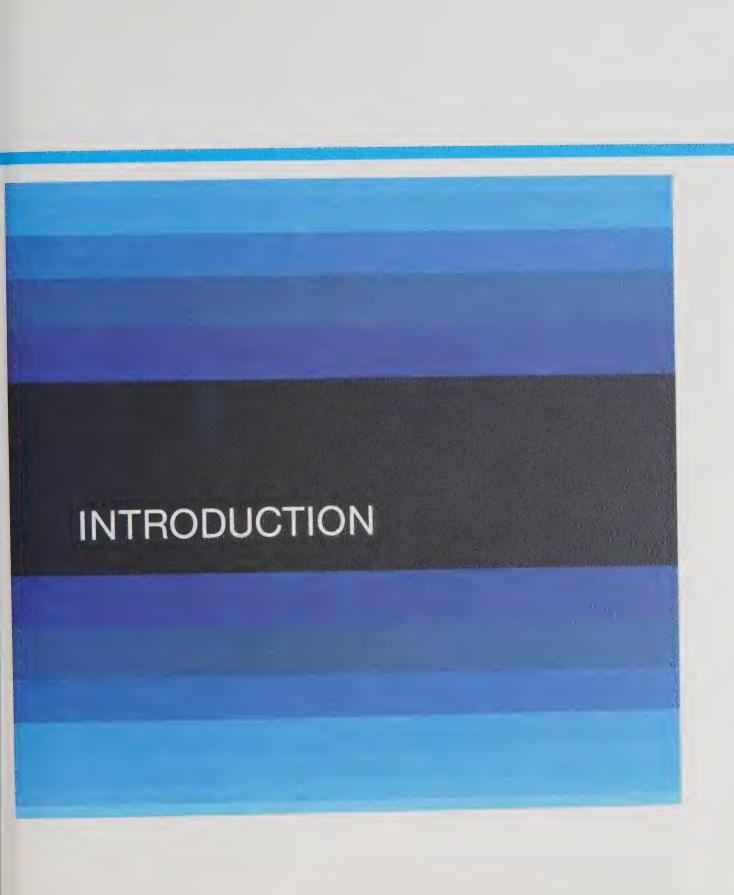


TABLE OF CONTENTS

| Federal Mediation and Conciliation Service 7 Mediation and Conciliation 8 Arbitration Services 9 Program Planning and Technical Support 11 Operations 13 Employment Relations and Conditions of Work 14 Occupational Safety and Health 17 Regional Operations 20 Atlantic 21 St. Lawrence 22 Great Lakes 23 Central 24 Mountain 25 Policy 29 Central Analytical Services 30 Economics and Industrial Relations Research 30 Labour Data 30 Industrial Relations Information Service 30 Public Affairs Unit 31 Policy and Strategic Analysis 31 International Relations 32 Federal-Provincial Relations 33 Part-Time Employment Unit 33 Communications 35 Women's Bureau 39 Administrative Policy and Services and Security 43 Finance 44 Data Processing 44 Corporate Planning 45 Personnel and Management Services 49 Appendix 55 Personnel and Management Services 49 Appendix 55 Financial Statements 44 Administrative and Library Services 49 Appendix 55 Financial Statements 55 Injury Statistics 58 | Introduction | 1 |
|---|---|--|
| Employment Relations and Conditions of Work Occupational Safety and Health 17 Regional Operations 20 Atlantic 21 St. Lawrence 22 Great Lakes 23 Central 40 Mountain 25 Policy 29 Central Analytical Services 29 Economics and Industrial Relations Research 20 Labour Data 21 Industrial Relations Information Service 20 Public Affairs Unit 21 Policy and Liaison 22 Policy and Strategic Analysis 23 International Relations 24 Seferal-Provincial Relations 25 Services 30 Port Time Employment Unit 31 Communications 32 Communications 33 Part-Time Employment Unit 33 Administrative Policy and Services and Security 43 Finance 44 Corporate Planning 45 Program Evaluation and Internal Audit 45 Administrative and Library Services 45 Personnel and Management Services 46 Appendix 57 Financial Statements 54 Administrativa of the Government Employees Compensation Act 57 | Mediation and Conciliation | 8 |
| Central Analytical Services30Economics and Industrial Relations Research30Labour Data30Industrial Relations Information Service30Public Affairs Unit31Policy and Liaison31Policy and Strategic Analysis31International Relations32Federal-Provincial Relations33Part-Time Employment Unit33Communications35Women's Bureau39Administrative Policy and Services and Security43Finance44Data Processing44Corporate Planning45Program Evaluation and Internal Audit45Administrative and Library Services45Personnel and Management Services49Appendix53Financial Statements54Administration of the Government Employees Compensation Act57 | Employment Relations and Conditions of Work 1 Occupational Safety and Health 1 Regional Operations 2 Atlantic 2 St. Lawrence 2 Great Lakes 2 Central 2 | 4 7 20 21 22 23 24 |
| Women's Bureau | Central Analytical Services3Economics and Industrial Relations Research3Labour Data3Industrial Relations Information Service3Public Affairs Unit3Policy and Liaison3Policy and Strategic Analysis3International Relations3Federal-Provincial Relations3 | 10 10 10 10 11 11 13 12 |
| Administrative Policy and Services and Security 43 Finance 44 Data Processing 44 Corporate Planning 45 Program Evaluation and Internal Audit 45 Administrative and Library Services 45 Personnel and Management Services 49 Appendix 53 Financial Statements 54 Administration of the Government Employees Compensation Act 57 | Communications | 15 |
| Finance | Women's Bureau | 9 |
| Appendix | Finance | 14 14 15 15 |
| Financial Statements | Personnel and Management Services 4 | 9 |
| | Financial Statements | 54 57 |

While Canada's economic recovery continued during the 1984-1985 fiscal year, sustained growth was seen to require wide-ranging industrial restructuring, with inevitable strains being placed upon labour-management relations and demands being created for legislative and policy adjustments. Industry's requirement to increase productivity in order to remain competitive in world markets needed to be balanced with labour's concerns for job security and the impact of technological change in the workplace.

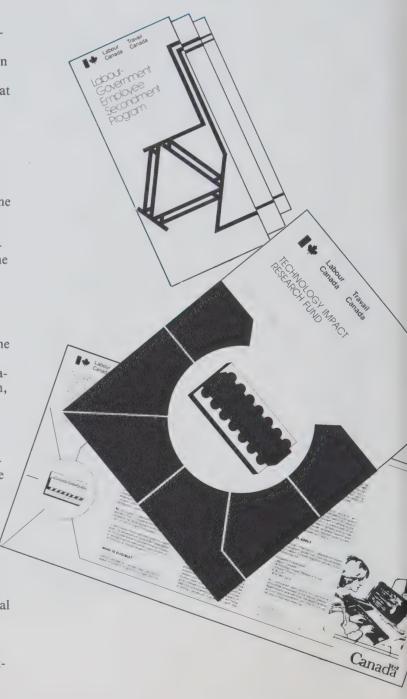


In this challenging period, Labour Canada reaffirmed its commitment to the fullest consultation among labour, business and government in order to find joint solutions to common problems. The department has undertaken a co-ordinating role to facilitate, encourage and promote labour's involvement in a number of federal government consultative exercises on a broad range of issues. As well, at the invitation of the Minister, federal, provincial and territorial Ministers of Labour have met and will continue to meet to discuss current labour issues of mutual concern.

A major outreach program implemented during the year was the Labour-Government Employee Secondment Program, designed to break down the barriers that impede good communication and working relationships between government and labour. The program, which makes possible temporary assignments for trade union officials in the public service and for public service officials in trade unions, attempts to create a greater understanding between the two.

Job security continued to be a major collective bargaining issue during the year under review. The introduction of new technologies in the workplace, which all parties agree is essential for Canadian industry to maintain its competitive position, has meant the elimination of some jobs and the redesign of others. Both can have an adverse effect on union strength and jurisdiction. Co-operative attitudes and a willingness on both sides to consider innovative approaches in collective bargaining continue to be essential. Here, the preventive mediation activities conducted by the Federal Mediation and Conciliation Service are becoming increasingly important in resolving structural issues before they become bargaining chips in contract negotiations. The Technology Education Fund and the Technology Impact Research Fund are designed to encourage understanding of and research into the innumerable questions surrounding adaptation to technological change in the workplace.

For a number of years, government adjustment policies have focused on assisting displaced work-



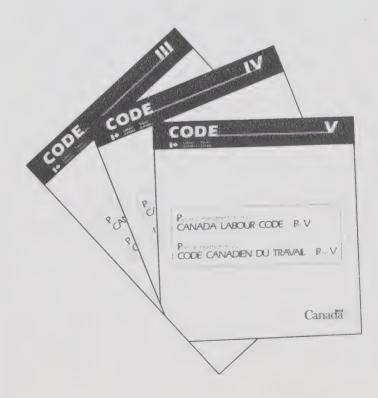
ers through retraining, relocation and, as a last resort, income maintenance. These programs continue to grow and adapt to changing conditions. Further policy initiatives are required, however, in order to help workers and businesses adapt to changes within their present workplaces. The expansion of Labour Canada's Labour Education and Quality of Working Life programs are among departmental responses to these special workplace issues.

During the 1984-1985 fiscal year, the department placed special emphasis on the need to update labour standards and occupational safety and health regulations, as patterns of work evolve. On June 29, 1984, Parliament passed major amendments to the Canada Labour Code. Changes to Part V of the Code, which were proclaimed July 18, 1984, streamline the operation of the Canada Labour Relations Board, provide for check-off of union dues and encourage unionmanagement consultation before the introduction of new workplace technology. Changes to Part III of the Code, which remove discriminatory wage clauses for handicapped employees, shorten the qualification period for maternity leave, add child care leave provisions, and require employers to discourage sexual harassment in the workplace, came into effect March 1, 1985. The amendments to Part IV of the Code, which clarify employer and employee responsibilities with respect to occupational safety and health and extend the application of the Code's safety and health provisions to cover the federal public service and all private employers under federal jurisdiction, will be proclaimed in 1986 when the necessary regulatory framework has been set in place.

In the preparation of these amendments and the attendant regulations, the department consulted extensively with industry and labour groups, seeking their views on required changes and the likely consequences of contemplated moves. In the period leading to passage of the amendments, the department mounted a comprehensive communications program, including exhibits, print and audio-visual elements, to inform employers, employees, and other key client groups about the

legislative package and the rights and responsibilities of labour and management under the revised Code.

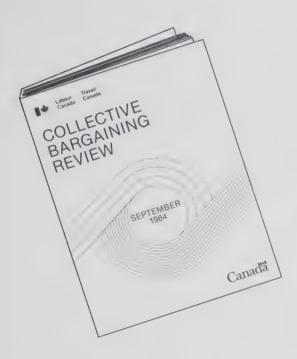
During the months since the legislation was passed, Labour Canada staff have conducted numerous seminars, meetings and briefing sessions to assist employers and employees in the federal jurisdiction in complying with the new provisions of the Code. This process of consultation continues, and is expected to result in the development of further initiatives in such areas as ergonomics, bio-technology, office air quality, and other emerging workplace environmental concerns.





The expanding role of women in the workplace will continue to bring demands for legislative and policy changes affecting the social environment at work. More than half of all Canadian women now work for wages outside the home. They make up 40 per cent of the labour force, and 70 per cent of the growing part-time work force, yet they continue to earn only about 60 per cent of what men earn in comparable jobs. In addition to the amendments to the Labour Code concerning sexual harassment and leave for employees with child care responsibilities, Labour Canada in the past year implemented two non-legislative programs to analyse the situation of working women and make policy recommendations.

The Equal Pay for Work of Equal Value Division conducted a survey on pay practices for women employees in the federal jurisdiction, and in the coming year will launch a program of education and persuasion to help correct the imbalance in men's and women's pay schedules. During the review period, the Part-Time Employment Unit gathered data and information needed in the preparation of policy recommendations for improved benefits, based on the findings of the Commission of Inquiry on Part-Time Employment initiated by Labour Canada in 1982.



In addition to these initiatives, Labour Canada continued to expand its sophisticated data gathering and analysis service during 1984-1985. Information on the provisions of recent collective agreements, trends in bargaining, and a variety of other labour relations issues is published in the enlarged monthly, *Collective Bargaining Review*, which consolidates several labour data publications formerly appearing separately. The sharing of information and expertise is essential to Labour Canada's goal of co-operation and consultation among the main partners in labour affairs.

By ensuring that both employer and employee representatives are as fully informed as possible and have a clear understanding of the other parties' points of view, the department contributes to the resolution of labour issues through co-operative means, acknowledging that in facing the challenges of the future, business and labour interests will coincide at least as often as they conflict.

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) is responsible for the administration of the dispute resolution provisions of the Canada Labour Code, Part V. These provisions are intended to encourage constructive collective bargaining, to assist in the settlement of industrial disputes and differences, and to develop sound industrial relations practices in the interest of labour peace.

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

FMCS is directed by the Senior Assistant Deputy Minister of Labour, and is composed of three units: the Mediation and Conciliation Branch, the Arbitration Services Branch and the Program Planning and Technical Support Branch. FMCS headquarters is located in the National Capital Region, and the service has field offices in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal, Halifax and St. John's.

During the 1984-1985 fiscal year, a major review of the Canada Labour Code, Part V, culminated in a number of amendments to the legislation intended to improve the conduct of collective bargaining and the administration of the Code. The amendments were passed by Parliament in June 1984 and proclaimed on July 18, 1984.

MEDIATION AND CONCILIATION

The primary role of the Mediation and Conciliation Branch is to prevent and resolve collective bargaining disputes in the federally regulated private sector. These responsibilities are met in a variety of ways. Resolution of collective bargaining disputes is accomplished through the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners, and mediators. A preventive mediation program aims to assist unions and management in building constructive collective bargaining relationships and resolving problems before they become bargaining issues. Where necessary, industrial inquiry commissions are appointed to analyse problems that affect labour stability within an industrial sector. Bargainingrelated unfair labour practice allegations are investigated by the branch, and efforts are made to resolve the issues giving rise to the complaints. A First Contact Program was recently initiated in order to provide new clientele of the branch with an overview of the collective bargaining process and to familiarize them with the services provided by the Federal Mediation and Conciliation Service.

During the year in review, Mediation and Conciliation was involved in a total of 283 disputes including 58 cases carried over from the previous fiscal year. By year-end, 91 cases remained pending while 192 had been finalized. Of those cases finalized, 183 or 95 per cent were successfully concluded without work stoppages. This success rate, which is significantly higher than the average success rate of 90 per cent achieved over the past ten fiscal years, is indicative of the effectiveness of the branch's continuing efforts to resolve collective bargaining disputes without work stoppages.

Disputes in the transportation sector accounted for 123 or 55 per cent of the assignments during the past fiscal year. The transportation sector caseload consisted of 50 disputes involving road transport, 38 in water transport, 34 in the air transport industry, and one railway dispute which involved the CN, CP and various shortline railways and the Associated Railway Unions representing various unions with a total membership close to 40 000 employees. At the close of the fiscal year, these parties were continuing to meet with the conciliation officer appointed on February 18, 1985.

Apart from the continuing railway negotiations, the close of the fiscal year saw Mediation and Conciliation heavily involved in numerous contract negotiations affecting Canada's major airlines, CP Air and Air Canada. With respect to CP Air, negotiations at the conciliation officer or post-conciliation officer stage were under way with the Canadian Air Line Flight Attendants' Association representing some 1 200 flight attendants, the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks representing 1 466 sales and passenger reservation agents, and the International Association of Machinists and Aerospace Workers representing 1 950 maintenance personnel and 340 accounting employees. Air Canada was meeting with the Canadian Air Line Employees' Association, which represents 2 300 sales and service branch employees, under the auspices of a conciliation commissioner appointed on February 20, 1985. In early 1985, Mediation and Conciliation assistance resulted in an agreement between Air Canada and the International Association of

Machinists and Aerospace Workers representing 475 office employees in the employer's finance and planning branch.

In the water transportation sector, Mediation and Conciliation assisted the Canadian Lake Carriers' Association on behalf of its 11 member companies and the Seafarers' International Union, Canadian Marine Officers' Union, and Canadian Merchant Service Guild in reaching separate three-year collective agreements affecting a total of some 3 400 licensed and unlicensed personnel.

While the branch was heavily involved in transportation sector cases during fiscal year 1984-1985, it was also called upon to deal with a number of disputes in such other industrial sectors as grain handling, longshoring, mining, and postal services. The postal sector was involved in three major sets of negotiations: between the Letter Carriers' Union of Canada, the Canadian Union of Postal Workers (CUPW), and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) on the union side and the Canada Post Corporation as employer. The negotiations involving the Letter Carriers' Union of Canada were successfully concluded in direct negotiations following the involvement of Mr. W.P. Kelly, the Senior Assistant Deputy Minister. The negotiations between CUPW and Canada Post were ultimately successful, following the involvement of both a conciliation officer and a conciliation commissioner. At the close of the fiscal year, the negotiations involving PSAC, representing some 1 600 plant maintenance employees and supervisors, and Canada Post were continuing under the auspices of Conciliation Commissioner V. Scott, who was appointed following the parties' failure to reach a settlement at the conciliation officer stage.

The fiscal year saw Mediation and Conciliation assist in the settlement of several other disputes, such as those affecting some 4 300 miners in Northern Ontario employed by Rio Algom and Denison Mines and represented by the United Steelworkers of America; one involving Télé-Métropole Inc., Montréal, Québec, and the Canadian Union of Public Employees representing 350 broadcasting employees; and one involving the

Manitoba Pool Elevators and the Grain Services Union (CLC) representing 360 country grain elevator managers and assistants.

Twenty-nine requests for ministerial consent to refer bargaining-related unfair labour practice allegations to the Canada Labour Relations Board were received during the year. Of these, ten were subsequently withdrawn or resolved with the assistance of branch officers; ministerial consent was granted in four cases and denied in three; and 12 requests remained outstanding as of March 31, 1985.

The branch continued its preventive mediation activities and was able to assist various employers and unions operating in such industrial sectors as water, rail and air transportation, broadcasting, grain handling, and mining. These activities, coupled with the branch's recently initiated First Contact Program, resulted in some 30 assignments in 1984-1985.

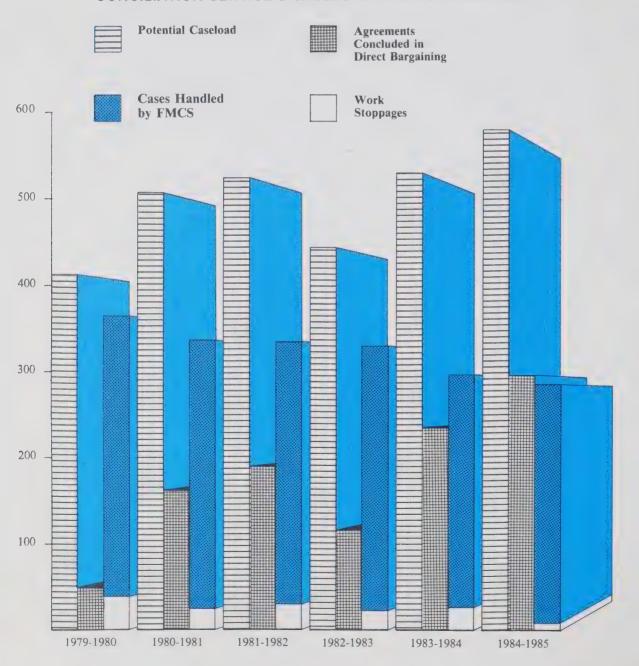
ARBITRATION SERVICES

The Arbitration Services Branch is responsible for processing the ministerial appointment of grievance arbitrators and arbitration board chairpersons pursuant to Part V of the Code, adjudicators to resolve complaints of alleged unjust dismissal lodged under Part III of the Code, and arbitrators for group termination of employment situations pursuant to Part III of the Code.

Arbitration Services investigated 85 requests for the appointment of arbitrators or arbitration board chairpersons to hear grievances arising from the interpretation or application of collective agreements, appointments were made in 55 cases. Twenty-seven requests were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services.

The caseload for adjudication appointments to resolve complaints of unjust dismissal has continued to rise since the provision was enacted in 1978. During the 1984-1985 fiscal year, 147 requests for the appointment of an adjudicator were received. Appointments were made in

COLLECTIVE BARGAINING UNDER PART V AND FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE'S CASELOAD AND SUCCESS RATE



143 cases, and four cases were pending as of March 31, 1985.

The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1984-1985.

PROGRAM PLANNING AND TECHNICAL SUPPORT

The Program Planning and Technical Support Branch is the research arm of the Federal Mediation and Conciliation Service. Through its operationally oriented research, the branch supports third-party efforts to resolve and prevent labourmanagement disputes in the federal jurisdiction. The branch also assists the Senior Assistant Deputy Minister in connection with analysis and development of government policies that involve industrial relations.

The research program of the branch includes the study of collective bargaining trends, institutional arrangements, and statutory and non-statutory procedures to determine their implications for the functioning of the Canadian industrial relations system.

The Operations Program is responsible for implementing policies and delivering services designed to foster the economic and social wellbeing of working Canadians, and for administering the labour standards and occupational safety and health provisions of the Canada Labour Code and other legislation under Labour Canada's jurisdiction. Its work is conducted at departmental headquarters in the National Capital Region and across Canada through the department's five regional and 25 district offices.

The program is composed of the office of the Assistant Deputy Minister, Operations, the Employment Relations and Conditions of Work Branch, the Occupational Safety and Health Branch, and Regional Operations.

OPERATIONS

EMPLOYMENT RELATIONS AND CONDITIONS OF WORK

The Employment Relations and Conditions of Work Branch is responsible for the development and implementation of policies and programs to improve conditions of work in the federally regulated private sector (600 000 workers), and to reduce industrial unrest in all of Canada, through changes in labour standards embodied in the Canada Labour Code and through the promotion of labour education, co-operative labourmanagement programs, and new initiatives in industrial relations. The branch is divided into four divisions: Conditions of Work, Equal Pay for Work of Equal Value, Quality of Working Life, and Labour Education.

CONDITIONS OF WORK

In 1984-1985, the Conditions of Work Division was a prime mover in the development and enactment of the amendments to Part III of the Canada Labour Code, which were outlined in the Throne Speech of December 7, 1983. These amendments came into force March 1, 1985, and included new standards relating to sexual harassment, as well as improvements to existing standards on parental leave, among other provisions. Members of the division also participated in departmental working committees established to evaluate the recommendations of commissions of inquiry on the subjects of part-time work, the effects of technological change in the workplace, and equality in employment. In addition, the division followed up on the evaluation of the Conditions of Work Program, identified the division's data base needs for use in a planned management information system, and participated in the development of a policy as a guide for compliance activities under Part III of the Canada Labour Code.

The Conditions of Work Division is concerned primarily with two legislative instruments: Part III of the Canada Labour Code (Labour

Standards) and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The first establishes minimum standards for employees employed upon or in connection with the operation of any work, undertaking or business that is within the legislative authority of the Parliament of Canada. These standards cover hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, child care leave, group and individual termination of employment, severance pay, garnishment, bereavement leave, timely payment of wages, sick leave, and protection against unjust dismissal and sexual harassment. The Fair Wages and Hours of Labour Act regulates hours of work and wage rates of workers employed on federal government construction projects. Both Acts and their regulations are administered by Regional Operations through a network of regional and district offices across Canada. The Conditions of Work Division of the Employment Relations and Conditions of Work Branch provides staff for the administration of the legislation.

The Conditions of Work Division is responsible for planning and developing new and revised labour standards legislation and related policies pursuant to Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act. Standards are designed to protect employees from unfair treatment and exploitation and at the same time improve conditions of employment by ensuring that employees share the benefits resulting from improved trends in Canadian industrial relations. The Conditions of Work Division also provides policy direction and program support for the regional directors in the administration of labour standards legislation and in the planning and development of informational programs designed to promote compliance with the legislation. The division is represented on the Labour Standards Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation.

EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE

This division is responsible for the development and implementation of a departmental Equal Pay for Work of Equal Value Program. Its goal is to promote the elimination of sex discrimination in pay within federal jurisdiction industries.

The division commenced operations late in the 1983-1984 fiscal year, and has designed a four-phase program delivery strategy: information collection and analysis, field officer education, client education, and promotion of voluntary compliance.

During the 1984-1985 fiscal year, a survey of job evaluation practices of federal jurisdiction employers was conducted to provide an information base for program planning. In addition, a study of legislation and implementation experience involving equal pay in 13 countries was undertaken. Work on the second phase, field officer training, was initiated.

QUALITY OF WORKING LIFE

The Quality of Working Life (QWL) Program made further progress during the year in promoting the application within organizations of joint labour-management processes designed to address workplace issues and concerns. Under this program, which seeks to foster improvements in industrial relations, organizational effectiveness and employee work satisfaction, the department provides companies and other organizations with technical and financial assistance to support the implementation of such processes. In addition to this direct assistance, the department also promotes and facilitates a broad range of activities designed to increase awareness of the benefits of joint processes, develop the necessary skills and knowledge, and establish a supportive framework of institutions and networks.

Financial assistance was provided during the year in direct support of project applications in the manufacturing, transportation, flour milling, hospital and municipal sectors. Other project applications were supported indirectly by providing both labour organizations and educational institutions with funds to enable them to develop, among other things, the specialized skills required to assist organizations in implementing joint workplace projects.

Activities serving to heighten awareness of the need for greater workplace co-operation included financial support for various conferences, seminars and workshops sponsored by private groups. Financial assistance provided through the program enabled both management and union personnel to participate in intensive QWL training courses sponsored by the McGill QWL Centre and the York Action Learning Group. The program also supported participation by industry representatives in conferences and workshops focusing on the accelerating pace of technological change and its implications for the world of work. In addition to training, the department provided support for the preparation and publication of a research study on "QWL and its implications for hospital organizations" as well as case study materials on the implementation of technological change.

Educational institutions (QWL centres) continued to play a significant role in fostering workplace change throughout the year — a role facilitated by funding support from Labour Canada. Their activities, needs and plans were the focus of a successful two-day conference convened by the department in Ottawa in June 1984. Eleven institutions were represented.

Demand for departmental QWL publications continued unabated throughout the year. The high degree of interest in case study materials is evidenced by the fact that over 1 500 copies of *QWL*: *Contemporary Cases* have been purchased since publication in the spring of 1984 (\$22.00 per

copy). New publications included an introductory training manual on QWL concepts and applications and a case study on the operations of the Canadian Textile Labour-Management Committee. Three issues of the department's newsletter QWL: The Canadian Scene were also published during the year.

LABOUR EDUCATION

The economic stability of the country depends to a large extent on constructive relations between union and management. It is widely recognized that a well-informed union membership leads to smoother labour relations and a better understanding between all parties. Labour Canada helps unions achieve this goal through its Financial Assistance Program for Labour Education.

This program, which is designed to assist the labour movement in equipping its membership to participate more knowledgeably and responsibly in Canada's socio-economic affairs, invested \$6 million in labour education last year.

Under this program, funds are made available to legally constituted labour organizations in Canada to develop or conduct educational activities for their leadership and membership. Six central labour organizations and 98 independent unions, representing 3 375 323 affiliated members, received funding in 1984-1985. In addition, 22 individual union members were awarded bursaries to pursue advanced studies or conduct research in labour-related fields. A breakdown of the fund allocation appears below.

| FUND ALLOCATION | en konstruenten (h. 1921). En | |
|---|--|--|
| Canadian Labour Congress | \$3 901 324 | |
| Canadian Federation of Labour | 361 332 | |
| Confederation of National Trade Unions | 345 780 | |
| Centrale de l'enseignement du Québec | 145 778 | |
| Canadian Conference of Teamsters | 140 992 | |
| Centrale des syndicats démocratiques | 96 266 | |
| Independent unions (98) | 950 055 | |
| Individual union members (22 bursaries) | 93 344 | |
| TOTAL | \$6 034 871 | |

Reports submitted to Labour Canada by recipient organizations indicate that a growing number of union members receive access to labour education programs because of the federal contribution. The knowledge and skills acquired through this program have a significant impact on the level of activity and quality of participation of the union members in the affairs of their own unions and the wider community. Preliminary findings by independent consultants who are currently conducting a comprehensive evaluation of the program activities confirm this trend.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The Occupational Safety and Health Branch (OSHB) is responsible for the development of policies and programs that 1) improve occupational safety and health in the federally regulated jurisdiction, and 2) provide employment injury compensation for federal government employees. The branch provides headquarters support for field officers in the delivery of these programs. OSHB also offers highly specialized, technical information about safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine, client education, and employment injury compensation.

As a developer of occupational safety and health policy and programs, OSHB consults with departmental regional staff and labour and management groups such as the Canadian Labour Congress and the Canadian Manufacturers' Association. As well, it co-operates with provincial agencies through the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation. Members of the branch also participate on several standards-development committees of the Canadian Standards Association.

In the period under review, the first priority of OSHB was work associated with passing and

proclaiming Bill C-34, an Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act. The branch is mainly concerned with Part IV of the Code, which deals with workplace safety and health.

OSHB is co-ordinating a federal-provincial initiative to create a national information system for identifying hazardous materials in the workplace. The project is being undertaken in consultation with industry and labour groups.

SENIOR MEDICAL CONSULTANT

The Senior Medical Consultant monitored progress in the medical surveillance program for grain industry workers in order to improve compliance with the requirements of the program by ensuring that medical examination procedures and data collection systems are functioning properly.

Medical advice was provided in various industrial hygiene surveys on topics ranging from noise to toxic fumes to video display terminals, and on occupational-health related policies and illnesses generally.

PROGRAM RESEARCH AND DEVELOPMENT

The Program Research and Development Division is responsible for working with Labour Canada's regional staff in planning, developing and preparing occupational safety and health legislation and regulations. The division is also responsible for determining the need for, establishing, and co-ordinating departmental policies and programs related to the safety and health of workers.

The division conducts research into occupational safety and health programs and employment injury and illness statistics, and analyses the findings with respect to their applicability to the Canadian milieu. Finally, the division offers information, advice and interpretation on occupa-

tional safety and health matters to Labour Canada regional staff, to employers and workers subject to Part IV of the Canada Labour Code, and to other government organizations.

LEGISLATION AND REGULATIONS

The Program Research and Development Division developed major revisions to Part IV of the Canada Labour Code. The intent of these changes is to make Part IV the general legislative framework for occupational safety and health throughout the federal jurisdiction. When the revisions are proclaimed, jurisdiction will be extended to include the operation of ships, aircraft, trains, and petroleum exploration and development in certain Canada Lands, as well as the public service of Canada. The intended proclamation date for the revised Code in the existing jurisdiction and the public service is March 1986. For the extended jurisdiction of petroleum exploration and development and transportation, the targeted proclamation date is June 1986.

Associated with these revisions to the Canada Labour Code, Part IV, was a major review of the 21 regulations issued pursuant to the Code. This activity required a complete revision and restructuring of the existing general occupational safety and health regulations. This is the first stage of a comprehensive review of the regulations, being conducted in consultation with both labour and management.

In the period under review, work was started on the development of industry-specific regulations for safety and health associated with the operation of ships, aircraft and trains, and with petroleum exploration and development. These draft regulations will be developed through a comprehensive consultative process.

PROGRAMS

For Labour Canada's Environmental and Medical Surveillance Program in the Grain Industry, a detailed analysis was made of the medical data collected from approximately 7 300 grain elevator workers who participated in the first three-year cycle of the program.

Approximately 7 500 physician's reports have been received to date for the second three-year cycle of the program. A draft report for the first cycle has been completed and circulated for internal review.

ACCIDENT REPORTING SYSTEM

Employers with five or more employees subject to the Canada Labour Code, Part IV, or the Government Employees Compensation Act are required to report accident data to Labour Canada. In an effort to enhance efficiency in analysing the data, the division undertook to code the narrative information contained in the accident investigation reports for use in a computer machine-readable storage system. To date, approximately 13 000 accident investigation reports have been coded and entered into the computer system.

TECHNICAL SERVICES

The primary role of the Technical Services Division is to provide engineering and scientific advice and laboratory services for Labour Canada's regional staff in support of their delivery of the department's occupational safety and health programs. These services are provided by industrial safety, industrial hygiene and mining engineers, and by the industrial hygiene laboratory.

The most significant project during the past year was the provision of technical advice on the revi-

sion of the regulations issued pursuant to Part IV of the Canada Labour Code to make them compatible with the provisions of the revised Code.

INDUSTRIAL SAFETY

The normal duties of the industrial safety engineers were curtailed by the more urgent need for their assistance in rewriting the regulations issued pursuant to Part IV of the Code. They did, however, conduct ten occupational safety surveys and provide advice on a variety of safety issues.

INDUSTRIAL HYGIENE

During the past fiscal year, the laboratory analysed approximately 1 100 air samples from over 200 surveys that were conducted by the department to evaluate a variety of occupational health hazards. Divisional staff participated in 41 of the surveys.

The industrial hygiene engineers were also involved in the revision of the regulations. Furthermore, they conducted several major industrial hygiene surveys and provided advice on numerous occupational health issues.

MINING SAFETY

The principal activities of the mining engineer were to develop new coal mine safety regulations and assist departmental officials in resolving other issues.

EDUCATIONAL AND TECHNICAL INFORMATION

The Education and Technical Information Division assists operational staff in delivering the Occupational Safety and Health and Injury Compensation programs across Canada by coordinating the design of programs and the production of materials for client education and informa-

tion. The division also assists in the training of Labour Affairs Officers by co-ordinating within the Occupational Safety and Health Branch the preparation or revision of OSH training materials in conjunction with the National Training Co-ordinating Committee. The division coordinated two safety committee workshops for labour affairs officers and three "training for trainers' sessions. It co-ordinated the development of training modules for labour affairs officers and for safety officers in the extended iurisdiction. For client education, materials were prepared to assist regional staff with presentations to clients on Code revisions. A film on accident investigation was started and will be completed in the fall of 1985.

The Education and Technical Information Division co-ordinates the publication of materials for the Occupational Safety and Health Branch. The division has been involved in preparing several publications dealing with a wide variety of occupational safety and health subjects. In the period under review, the focus has been on information for clients on the revisions to Part IV of the Canada Labour Code. Generally speaking, these publications are intended to increase awareness that workplace accidents have serious ramifications in financial and human terms, to outline measures that may be taken to reduce accidents and hazards, and to promote voluntary compliance in the workplace through the establishment of effective safety and health committees and through a better understanding of the Canada Labour Code, Part IV.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH INFORMATION CENTRE

Occupational safety and health information is provided for departmental employees, clients and the general public through the Occupational Safety and Health Information Centre. In 1985,

the information service answered 750 requests for occupational safety and health information. An evaluation of this service has indicated that:

- the average time taken to reply to an inquiry is eight and one half days;
- on the average, clients requesting information have seven years experience in the occupational safety and health field;
- the information was shared on the average with 25 persons; and
- 92 per cent of users said they will use the service again.

INJURY COMPENSATION

Employment injury benefits for employees of the federal public service and most Crown agencies are provided by the Government Employees Compensation Act. The Injury Compensation Division organizes, promotes and develops this program in conjunction with the department's regional offices. During the year the division assessed a consultant's report containing a review of the present injury benefits program for federal government employees and recommendations for changes in that program. The options available to the federal government for the future of the program were identified in the assessment and these are under review.

The division also provides the secretariat for the Merchant Seamen Compensation Board and administers the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations for the Solicitor General's department.

MERCHANT SEAMEN COMPENSATION ACT

This legislation, which provides workers' compensation benefits for certain seamen employed on ships registered in Canada, is administered by the Merchant Seamen Compensation Board, composed of three senior federal government officers who are appointed by order of the Governor in

Council. The Injury Compensation Division provides the secretariat for the board, and the chief of the division acts as its secretary. The board held one meeting and one special hearing during the year.

GOVERNMENT EMPLOYEES COMPENSATION ACT

This legislation provides workers' compensation benefits for 350 000 employees of the federal government. These workers are employed by 115 departments and agencies throughout Canada and in foreign countries. Claims are reported directly to the department's regional offices. Claims from employees locally engaged abroad are received and adjudicated by the Injury Compensation Division. An officer of the division attended a meeting of the International Association of Industrial Accidents Boards and Commissions (IAIABC), and the division maintained membership in that association. Informative material was prepared for the IAIABC and other international groups on the Canadian workers' compensation systems.

INMATES COMPENSATION

The division continues to administer the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations on behalf of the Solicitor General of Canada. Awards were made in favour of eight inmates who suffered work injuries. Meetings were held with officials of Correctional Services to discuss methods for improving the administration of the regulations.

REGIONAL OPERATIONS

Regional Operations is responsible for administering the department's programs across the nation. The delivery of these programs to employers and employees is accomplished through five regional offices and 25 district offices.

The five regional directors are responsible to the director general of Regional Operations at head-quarters. The activities of regional officers include investigation, monitoring, and enforcement of legislation, standards and regulations. They maintain regular contact with management and union representatives with a view to improving labour relations. They also provide counselling, advisory services, and assistance for activities such as the establishment of joint safety and health committees and the development of quality of working life and labour education projects.

Labour Canada's regional offices are required to investigate the complaints of individual employees with respect to working conditions and, where employers have violated the regulations, to recover lost wages for the workers involved. The regional offices also conduct programmed inspections for this purpose. Nation-wide, these activities resulted in the recovery of more than \$1 million in lost wages.

The Canada Labour Code also protects employees from unjust dismissal. Most complaints from employees who feel they have been dismissed without just cause are resolved locally; however, a small proportion must be referred to an adjudicator, whose judgment is binding.

Safety officers in the regional offices are empowered to investigate complaints of unsafe or unhealthy conditions in the workplace. Where a condition of imminent danger is found to exist, the employer may be compelled to cease the dangerous operation immediately and correct the condition. Safety officers may also, where they deem it necessary, conduct investigations into industrial accidents reported to them.

Further, regional offices carry out programmed inspections to ensure safe and healthy workplaces. They also conduct technical surveys to monitor such health hazards as grain dust and asbestos dust in the workplace, and to ensure the safety of boilers, elevating devices and other equipment.

Regional offices also administer the Government Employees Compensation Act, which provides financial assistance for federal government workers unable to work because of injuries sustained on the job.

In addition to their regulatory functions, the regional offices offer consultative services to the public and promote departmental policies designed to improve the climate of labour relations, notably the Labour Education and Quality of Working Life programs.

The following brief notes describe the regions and give an account of some of their major activities during the year.

ATLANTIC REGION

Headed by the regional office located in Moncton, New Brunswick, the Atlantic Region is served by four district offices located in Halifax, St. John's, Moncton (with a sub-office in Fredericton), and Sydney. The Sydney office is mainly responsible for the administration of the Coal Mines Safety Regulations related to the operation of the Cape Breton Development Corporation.

With the amendments to the Canada Labour Code passed by Parliament on June 29, 1984, the Atlantic regional office concentrated its efforts on informing its clients of these changes and of their obligations to meet the requirements of the Code once proclaimed into law. Information sessions, held throughout the region, were attended by employers, employees and union officials. In line with the amendments, emphasis continued to be placed on training, in particular the training of safety and health committee members in their role within these committees, in conducting proper worksite inspections and accident investigations, and in training and informing the workers they represent concerning good safety and health practices. Both employers and employees were encouraged to comply voluntarily with the Code.

Evaluation of hazards in the workplace was stepped up during the year. Complex technical and hygiene surveys were conducted to identify and remove from the workplace hazardous substances, such as asbestos, which pose a threat to the health and safety of employees. Indoor air quality (closed office syndrome) surveys were conducted in an effort to rectify problems identified. The Sydney Mines Inspectorate conducted an extensive investigation into a fire in Number 26 Colliery. Efforts were made, during this investigation, to include all parties involved, and recommendations were made to the Cape Breton Development Corporation to lower the risk of a recurrence in the future.

The regional office continued to co-operate with the four provincial labour ministries and, during the year, jointly sponsored provincial conferences on occupational safety and health and labour relations. Through its Quality of Working Life Program and other initiatives, the region actively supported consultation and working conferences bringing together union representatives, teaching institutions and employer representatives. Local community development, technological impact, job creation, and the future of labour unions were some of the themes of these conferences. The Labour Education Program for unaffiliated unions, along with the general funding provided by headquarters, has allowed unions to offer well-balanced training programs to their membership.

Because of the increasing complexity of the workplace, the consultative service provided by this regional office has increased considerably. This region continued to emphasize prevention and the sharing of responsibility for a safe and healthy workplace between the employers and employees who control the workplace.

ST. LAWRENCE REGION

St. Lawrence Region, which includes all of the Province of Québec, has its head office in Montréal. The region is divided into three districts, with two offices located in Montréal and one in Québec.

Under the Quality of Working Life (QWL) Program, the region was able to give financial assistance to about 20 diverse projects including organizational change initiatives, an introductory course on QWL, publications, research on the impact of technological change in the workplace, and community development projects. For example, the regional office helped the Centrale des syndicats démocratiques (CSD) by intervening through its locals in 21 different enterprises and using a consultative labour-management approach in the workplace. Under this program, the regional office has also been involved in the improvement of the quality of working life and productivity at Transport Brazeau, a major employer falling under federal jurisdiction and operating in the trucking industry.

Contributions totalling \$185 091 were made to independent unions and individual union members in the form of bursaries under the Financial Assistance Program for Labour Education.

Under the Conditions of Work Program, various interventions in the highway transport sector allowed more than 500 employees to recover \$322 000 in severance pay and annual vacation pay.

In the field of occupational safety and health, the Canada Labour Relations Board ruled, in a case of refusal to work, that in all cases of bomb scares, one has the right to refuse to work. Another order prohibited the use of a new air traffic control tower at Saint-Hubert airport because of optical distortion created by the glass panels, which could impair controllers' vision and lead to accidents. In addition, a comprehensive program was set up by Labour Canada, Health and

Welfare Canada, and Air Canada to remove asbestos in three areas occupied by Air Canada at Dorval Airport. Also involved in the removal, which took six weeks, were Transport Canada and representatives of Air Canada's safety committee. Several meetings were held with the provincial Highway Transport Association to study the possibilities of developing a joint action plan for the establishment of safety and health committees in this industry, considering that a number of members of this association are within federal jurisdiction, and federal and provincial legislation differ on this matter.

Other legislative activities were undertaken, including regional participation in the work of the National Working Group on Compliance/Enforcement Policy relative to Part III and Part IV of the Canada Labour Code. An information program was developed to familiarize the department's clientele with the recent amendments to these parts of the Code.

In the first phase of the program, all major employers were contacted through structured presentations by specially prepared teams of labour affairs officers at seven sessions held in the regional office. Meetings with the major labour organizations and large unions are being organized. The second phase of the program, which will soon begin, will involve small employers, the other unions, and non-unionized workers. During the year, in response to an invitation from the Canadian Telephone Employees' Association (CTEA), an information session was held on Part III and Part IV of the Code before 250 delegates at a convention in Montréal. Another information session on labour legislation was organized for a group of students from the University of Sherbrooke. The regional office took part in the Festival national de la jeunesse québécoise held in Québec, the theme of which was Youth and the Future.

The information program for employers subject to the Government Employees Compensation Act is continuing, having been received with a great deal of interest on the part of employers. Also, the Injury Compensation Division is communicating by computer with the provincial Workers' Compensation Board to obtain the information needed to speed up the processing of claims and improve efficiency.

GREAT LAKES REGION

The Great Lakes Region covers all of Ontario except the northwestern part of the province. Regional headquarters is in Toronto, and district offices are located in Toronto (two), Ottawa, London, and Sudbury.

In the field of occupational safety and health, activities have been concentrated on industrial sectors showing high rates of accident frequency or severity. During the year, a first challenge to smoking in the workplace was made under the "imminent danger" provisions of the Canada Labour Code but was not upheld by the investigating officer or subsequently by the Canada Labour Relations Board. Following passage by Parliament of amendments to Part IV of the Code in June 1984, the regional office briefed parties covered by the Code in anticipation of proclamation in March 1986.

In matters concerning conditions of work, complaints of unjust dismissal, non-payment of wages, and other pay matters appeared to reflect the slow economic recovery from the recession of 1982. Although no upsurge has been noted in these matters, declines if any are marginal. Group terminations, reflecting the downswing of certain industries, were more numerous than for the preceding year.

The Quality of Working Life Program funded a limited number of projects this year, and sponsored candidates to university level programs teaching the QWL concept and principles. The program has actively assisted in the development of a federal position on community development under the Economic and Regional Development Agreements with Ontario.

CENTRAL REGION

The Central Region is composed of Northwestern Ontario, Manitoba and Saskatchewan. Headquarters for the region is in Winnipeg, while district offices are located in Winnipeg (two), Regina, Saskatoon, and Thunder Bay.

The Occupational Safety and Health (OSH) group met on several occasions with a committee of Saskatchewan Wheat Pool management to plan and implement a safety program designed to rectify a number of problems of mutual concern. The company established seven program activities which, when completed, will eliminate a number of hazards in the country elevators. As a result of the foregoing activities, other grain companies have expressed interest in these activities, and the regional office will explore ways and means of initiating similar programs with those companies.

For the third year, Central Region sponsored a back injury prevention program, utilizing two University of Manitoba occupational therapy students. Over four months, the students presented 251 seminars to a total of 3 803 employees of the public service and client companies.

The Whiteshell Nuclear Research Establishment has approached the regional office for assistance in developing a safety program for its drill sites in Northwestern Ontario. Meetings have taken place to develop procedures necessary for work in forested areas.

Proposals emerging from a safety audit of Hudson Bay Mining and Smelting, Flin Flon, Manitoba, were discussed with representatives of the provinces of Manitoba and Saskatchewan, the unions, and management. A definition of the Flin Flon Mineral Area was mutually approved, and it was agreed between Manitoba Workplace Safety and Health and the Central Region that they would collaborate in developing a plan of safety and health for the employees within it. Agreement in principle has been reached by the collaborating partners, and pertinent regulations are currently under joint federal-provincial review.

As well as handling routine planned inspections and responding to complaints from the clientele, Central Region undertook a special project to inspect living accommodations for the Custom Combiner's Association. This project required travel in three provinces and inspection of 31 accommodation units.

The region's consultative services and nonlegislated program supplied Labour Education contributions to 11 independent unions, as well as three bursaries to individuals.

Also during the past year, the regional office conducted a study into the feasibility of developing a Manitoba Network for those interested in worklife issues. At the University of Regina, researchers assessed the impact of new technology on work styles and productivity in two different work sites. The Cooperative College of Canada continued to promote quality of working life through seminars and the production of a video cassette called, Taking Care of Business — QWL Is Good Management.

The Government Employees Compensation Unit continued its effort in promoting the rights of federal government workers to injury compensation. Programs, such as the "Teddy Bear" motif poster, an envelope stuffer explaining proper procedures, and Rights and Responsibility Seminars, were useful tools for briefing the department's clientele.

The unit further supported the Back Injury Prevention Program of the Occupational Safety and Health Branch in its goal of reducing the incidence of back injuries.

The regional office has continued its efforts to promote the department's legislated and non-legislated programs by:

- participating in various displays, seminars and exhibitions;
- presenting some 70 Client Information Sessions, designed to educate the clientele on the legislated changes;

 participating at the Winnipeg Labour Council Annual Weekend School by providing a course on "Federal Labour Legislation and Safety and Health Committees"; all branches of the department were represented.

MOUNTAIN REGION

The Mountain Region, the largest in area of Labour Canada's regions, includes British Columbia, Alberta, and the Yukon and Northwest Territories. Regional headquarters is located in Vancouver, with district offices located in Edmonton, Calgary, Lethbridge, Whitehorse, Prince George, Kelowna and Vancouver (two).

The regional office has been very active in continuing its safety and health education program in both the private and public sectors through seminars on such topics as laboratory safety, limits of approach to power lines, grain dust explosion hazards, and accident investigations. The office also conducted an intensive back injury prevention program, employing a University of British Columbia student during July and August. A total of 106 presentations were attended by over 2 000 employees and supervisors. This program was well received and will be expanded in 1985.

The Vancouver district office conducted 45 technical surveys, which included feed mill dust surveys, air quality tests on diesel fumes and paint contaminants, and ventilation surveys. A series of video display terminal radiation emission tests were conducted on site at the B.C. Telephone Company with the assistance of the OSHB industrial hygiene engineers from Ottawa.

The district's labour affairs officers also conducted a series of technical inspections during the installation and start-up of two new 45-metre tower cranes at Base Esquimalt (Navy) of the Department of National Defence. In co-operation with the Canadian Coast Guard, over 50 safety inspections were conducted at remote communication sites along the B.C. coast to develop safe

work procedures for employees who are responsible for site maintenance, often in rough terrain and under difficult weather conditions.

As a result of a number of health and safety problems encountered with railway accommodation cars during 1983, the regional office, in co-operation with the railways and unions, embarked on a major safety inspection and education program, which included a series of seminars for safety and health committees to promote increased safety awareness.

The Technical Adviser (OSH) developed and maintained close liaison during the design, construction and start-up phases at the 12 million tonne per year Ridley Island Coal Port and at the \$275 million Prince Rupert Grain Ltd. Terminal Elevator, which handles three and one half million tonnes of cargo per year. This has assisted all parties in ensuring compliance with the Canada Labour Code, Part IV, and the Occupational Safety and Health Regulations.

The region's Part III (Labour Standards) education program was extended to include a number of seminars for Indian band councils to ensure a greater awareness of, and compliance with, the Canada Labour Code and to minimize the number of unjust dismissal complaints received from Indian band employees. The labour affairs officer based in Whitehorse journeyed to Yellowknife to conduct a seminar for the Northern Aviation Transportation Association on both Part III and Part IV of the Canada Labour Code.

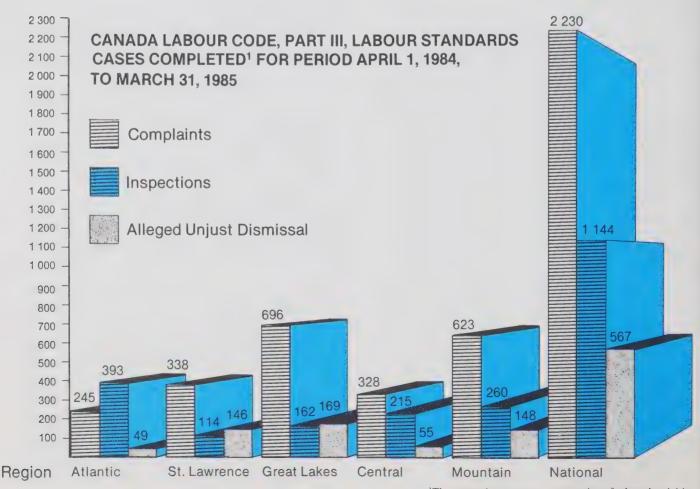
There has been considerable activity with respect to the Fair Wages and Hours of Labour Act because of an increase in the number of complaints received. This has been reflected in an overall increase of approximately 20 per cent in wage arrears collected over the previous year's level. The region's officers also conducted a number of detailed inspections in response to wage complaints involving construction sites on the Queen Charlotte Islands, in Kamloops, B.C., and at the Expo 86 site. The increased number and the complexity of inspections have been attributed to

a trend to non-union contracts in British Columbia.

During March 1985, the regional office conducted an intensive program to acquaint employers in the private and public sectors, labour organizations, and major employers' associations under federal legislation with the recent amendments to Part III and Part IV of the Canada Labour Code. Over 40 seminars involving 716 participants were conducted during this period.

The Injury Compensation Unit processed over 6 000 injury claims under the Government Employees Compensation Act and recovered \$317 000 through third-party settlements. A number of seminars on claims procedures were also conducted for public sector employers.

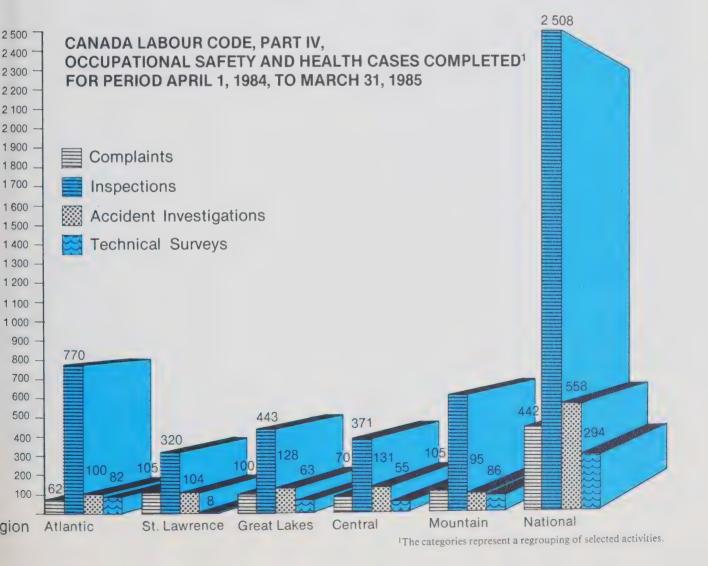
Under the department's Labour Education Program, 24 unaffiliated unions representing over 138 027 members applied for financial assistance. Labour Canada grants to these unions exceeded \$230 127.



¹The categories represent a regrouping of selected activities.

The regional office noted increasing interest in the department's Quality of Working Life Program, and expanded its activities to deal with the growing demand. In addition to responding to 130 inquiries and requests for information, officers conducted several awareness-raising workshops for unions and management, participated in over 20 meetings with labour and business representatives to discuss current trends in work-life issues, and provided financial and technical assistance in developing a QWL evening course at

the University of Alberta. Financial assistance was provided for a truck assembly plant in B.C. to start a QWL program and to train three internal facilitators. Two major conferences received funding under the QWL program, namely the United Fishermen and Allied Workers Union Conference in Vancouver and the conference "On Human Work" held in Edmonton. As well, 25 bursaries were provided to enable union members to attend conferences and visit QWL sites as observers.



The Policy Program is uniquely oriented to policy analysis and development in response to signals from both the internal and external environment. It is the repository of a comprehensive range of primary labour market data and collective bargaining information. Major functions include:

- economic and social policy development;
- briefings;
- liaison with the provinces, other federal departments, national and international labour and business organizations concerned with labour matters, and international bodies such as the International Labour Organization (ILO);
- analytical support for the department's operational and policy activities;
- the gathering, analysis and dissemination of labour and collective bargaining information;
- program development and administration;
- public affairs; and
- periodic special projects.

The program is composed of the office of the Assistant Deputy Minister, Policy, Central Analytical Services, a Public Affairs Unit, Policy and Liaison, and a Part-Time Employment Unit.

POLICY

CENTRAL ANALYTICAL SERVICES

Central Analytical Services (CAS) has responsibility for analysis, research, data collection and dissemination, and policy studies in the area of labour economics and industrial relations. CAS collects and publishes a wide range of data and information on the results of collective bargaining.

The work of CAS is carried out by three separate branches.

ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS RESEARCH (EIRR)

The work of this unit involves analysis of the impact of socio-economic issues and trends affecting the Canadian industrial relations system. The unit reviews and assesses policy and program proposals both in relation to their impact on industrial relations and to ensure consistency with other priorities of government. The unit is responsible for the study of Canadian industrial relations in support of short-term and medium-term policy initiatives. It produces background studies and research reports for senior government officials, specific client groups and the general public.

The unit also conducts analysis and research in the area of wage determination and wage structure, as well as other labour economic issues, and advises senior management on current developments.

In addition, the unit is responsible for policy review of the Labour Adjustment Benefits (LAB) Act, including recommendations to Cabinet for sectoral and regional designations, economic analysis of benefit recipients, and liaison with other departments involved in labour adjustment policy. Responsibilities with respect to the LAB Act will

be enhanced with the creation of a LAB unit whose director will report to the Director General, Central Analytical Services.

Two research-related grant programs are also administered: the Unsolicited Grants Program (\$62 000 per year), which supports endeavours by the department's clientele that contribute to Labour Canada objectives; and the University Research Grants Program (\$40 000 per year), which encourages and supports research in the field of labour relations and labour economics.

LABOUR DATA

The Labour Data Branch collects, analyses and disseminates labour-related information, producing and maintaining detailed information on occupational rates of pay and selected working conditions, the progress and results of collective bargaining, the nature and extent of labour disputes, and the names and characteristics of labour organizations in Canada.

A series of regular publications contains detailed data pertaining to the labour market. Most of these periodicals are available for public distribution.

The branch also maintains a library of over 8 000 current Canadian collective agreements, as well as an historical record of agreements.

INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION SERVICE (IRI

IRIS was created to serve the information needs of Canada's industrial relations community.
Responding to individual requests, IRIS officers review relevant information sources, statistics, and reports and consult with data-gathering branches within and outside Labour Canada to develop tailor-made information packages. The service also seeks to develop liaison with client

groups such as labour unions, labour federations, employee associations, and academics, principally through participation in and promotional activities at meetings and conferences of labour unions and business associations.

IRIS is responsible for the administration of the Labour-Government Employee Secondment Program, which facilitates temporary assignments of staff between the federal public service and labour organizations.

PUBLIC AFFAIRS UNIT

The Public Affairs Unit was recently created in order to establish a structure and mechanism to promote dialogue between organized labour, business and government and to ensure that the concerns of labour are strategically disseminated within the government community.

The objectives of the unit are:

- to provide a forum for government and union officials to meet and share ideas as equal partners in the development of social and economic policy;
- to ensure that government is made aware of the views of the labour movement on public policy issues:
- to develop among business and labour an understanding and awareness of government's desire for a collaborative approach to public policy making by promoting the benefits of consultation;
- to act as a conduit for government, business and labour opinion in order to encourage open and honest consultation.

The unit is developing, in close co-operation with the Canadian Labour Congress and other central labour bodies, a series of technology education seminars dealing with the complex issues surrounding technological change in the workplace.

POLICY AND LIAISON

In general terms, Policy and Liaison is responsible for analysis and development of policy on social and economic issues of concern to labour, briefings for cabinet committees and other meetings, and liaison with other federal departments, the provinces, private sector organizations, and international agencies. The work of Policy and Liaison is undertaken by three branches.

POLICY AND STRATEGIC ANALYSIS

This branch studies major economic and social issues and ensures that labour concerns are fully integrated into the government's policy-making process. Among its key responsibilities are briefings and analysis of documents related to labour economics and labour issues.

The branch is the source of input on the issues of productivity, technological change and pension/retirement policy. It fulfills this responsibility by the preparation of briefings and policy papers and by liaison with government and private organizations.

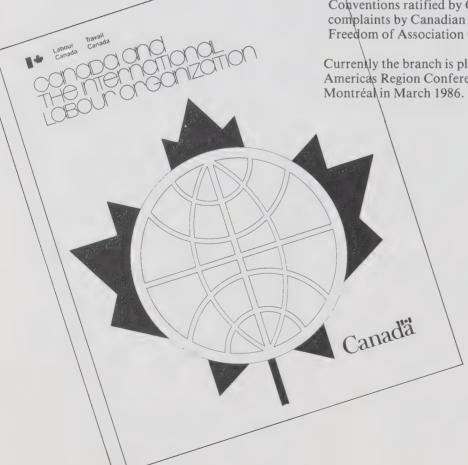
The branch administers the Technology Impact Research Fund and provides financial support for the Productivity Branch of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) and advisory support for the Deputy Minister in his role as a member of the Board of Directors of the CLMPC.

INTERNATIONAL RELATIONS

This branch co-ordinates Canadian participation in international labour activities, particularly those of the International Labour Organization (ILO), of whose Governing Body Canada is a member.

The branch provides the ILO with background information on Canada and co-ordinates Canadian attendance at regular ILO meetings in Geneva. In addition, the branch co-ordinates the preparation of reports on the application of ILO Conventions ratified by Canada and manages complaints by Canadian unions to the ILO Freedom of Association Committee.

Currently the branch is planning the ILO Americas Region Conference to be held in Montréal in March 1986.



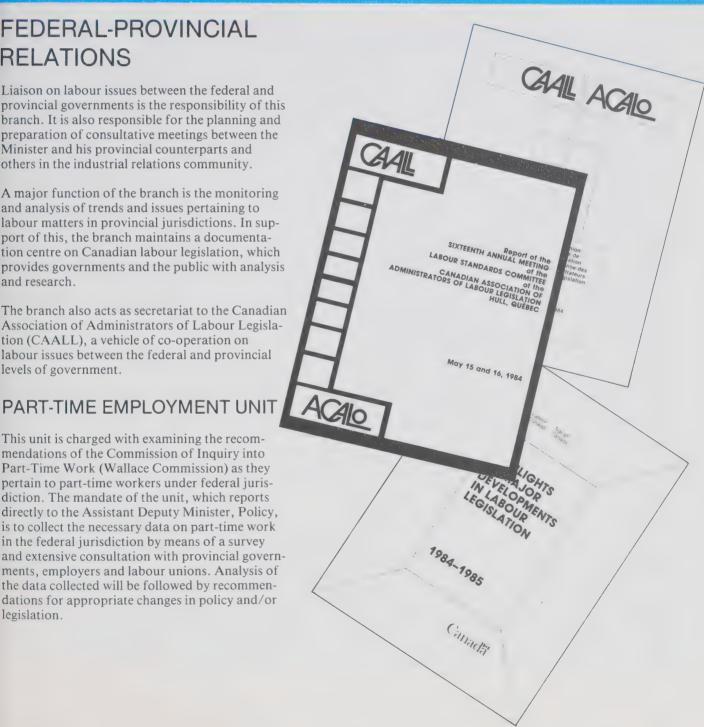
FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS

Liaison on labour issues between the federal and provincial governments is the responsibility of this branch. It is also responsible for the planning and preparation of consultative meetings between the Minister and his provincial counterparts and others in the industrial relations community.

A major function of the branch is the monitoring and analysis of trends and issues pertaining to labour matters in provincial jurisdictions. In support of this, the branch maintains a documentation centre on Canadian labour legislation, which provides governments and the public with analysis and research.

The branch also acts as secretariat to the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), a vehicle of co-operation on labour issues between the federal and provincial levels of government.

This unit is charged with examining the recommendations of the Commission of Inquiry into Part-Time Work (Wallace Commission) as they pertain to part-time workers under federal jurisdiction. The mandate of the unit, which reports directly to the Assistant Deputy Minister, Policy, is to collect the necessary data on part-time work in the federal jurisdiction by means of a survey and extensive consultation with provincial governments, employers and labour unions. Analysis of the data collected will be followed by recommendations for appropriate changes in policy and/or legislation.



The Communications Directorate is responsible for planning and implementing the department's corporate communications program. While individual programs are, at times, the subject of specific communications thrusts directed at key national or regional client groups, in the overall context of corporate strategy, the department itself remains the principal focus.

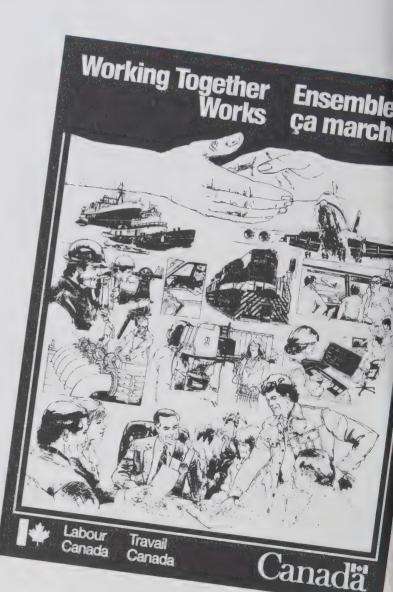
COMMUNICATIONS

The directorate's two main components, Operations and Corporate Affairs, work in close consultation with programs and regional offices in the planning, development and implementation of communication policies, programs and strategies for the department. The Operations Division is primarily responsible for the department's creative services and media relations activities, while the Corporate Affairs Division provides ongoing planning and liaison services in support of these activities.

During the 1984-1985 fiscal year, a range of initiatives undertaken by the Communications Directorate enhanced the visibility of the department and served to foster greater co-operation among labour, business and government. These included ministerial statements, speeches, and visual and print support material for the tabling and passage of amendments to the Canada Labour Code, a series of corporate publications and an accompanying poster on departmental programs and services, and selected advertising using the slogan "Working Together Works".

The media relations section continued to provide a daily news clipping service for the department and produced the *Labour Journalists' Report*, a selection of labour affairs commentary and opinion appearing in newspapers and magazines across Canada. This report is distributed periodically to labour columnists, union leaders, industrial relations practitioners, and decision makers in both the private and public sectors. The media relations section also developed a series of articles on Labour Canada activities for distribution among community and ethnic newspapers across the country, and responded to several thousand requests for information from both the media and the general public.

Corporate and program-oriented exhibits were mounted to promote and explain the department's legislation, mandate, programs and services. During the year, the department participated in more than 50 exhibitions, conferences, and other special events across the country. These included EXPO





Québec in Québec City, the Canadian Labour Congress Occupational Health and Safety Conference in Winnipeg, and the Occupational Ergonomics Industrial Conference in Toronto. A special window display for the Women's Bureau was also mounted at the Canada Service Bureau in Halifax.

The audio-visual section produced four specialized informational presentations on the amendments to the Canada Labour Code: "An Overview", "Amendments to Part III", "Amendments to Part IV", and "Joint Safety and Health Committees". The directorate also continued to administer the National Industrial Relations Film Library (NIRFL) in co-operation with the National Film Board. More than 6 000 bookings to view NIRFL films were made during the year. As the year ended, the NIRFL catalogue was being revised and updated for issuing in the new fiscal year.

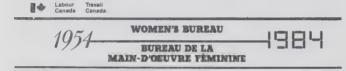
The editorial, graphics and publishing section carried on an extensive publishing program, producing some 140 publications on all aspects of the department's mandate, including the corporate *Annual Review*, released to coincide with Labour Day.

A major undertaking of the directorate during the year was the development and production of information materials relating to the tabling and passage of the amendments to Parts III, IV and V of the Canada Labour Code. An information kit was produced which included background notes on the consultation process and the development of labour legislation, and highlighted special provisions of the amendments. A ministerial news conference was organized and, as a complement to the written material, audio-visual presentations were developed for use by labour affairs officers across the country in briefing sessions with client groups. The directorate also produced a variety of ministerial speeches on the Labour Code amendments for delivery in Parliament and to other specialized audiences.

The year under review was marked by the thirtieth anniversary of the Women's Bureau, important amendments to the Canada Labour Code, the closing of the first United Nations Decade for Women, and a full exhibition and publication program.

WOMEN'S BUREAU

On September 25 and 26, 1984, the Women's Bureau hosted a conference to mark the thirtieth anniversary of its establishment and to review the issues affecting women in the paid labour force. The conference provided an opportunity for retrospection and looking ahead. In his speech at the conference dinner, the Minister noted that the bureau was the first federal organization dedicated to the advancement of women's position in the work force. He recognized the conference as an opportunity to share views and perceptions, discuss advantages and disadvantages of present legislation, policies and programs, and focus on areas where change is required and on means of achieving it.



Amendments to Part III of the Canada Labour Code, passed in June 1984 and effective from March 1, 1985, saw the culmination of several years effort by the bureau. Among the amendments were extensive changes to provisions dealing with the birth or adoption of children and the inclusion in the Code of a provision dealing with sexual harassment in the workplace.

In addition to a reduction in the qualification period for maternity leave, unpaid leave of up to 24 weeks is now available to male or female employees who are responsible for the care of newborn or newly adopted children. The eligibility criterion for both maternity and child care leave is six months continuous employment. Employees must be reinstated after leave, and provisions have been included relating to the continuation of employment benefits and notice of opportunities.

The Canada Labour Code now defines sexual harassment and establishes an employee's right to work in an environment free from such behaviour. Employers must issue a policy statement that defines sexual harassment, indicates that the employer will not tolerate sexual harassment of employees, and explains complaint procedures. Each employee must be made aware of the policy, and a mechanism must be devised to resolve complaints fairly and reasonably.

The year was also significant from an international perspective, since it marked the conclusion of the United Nations Decade for Women, 1975-1985. The occasion will be highlighted at a conference in Nairobi, Kenya, in July 1985. Labour Canada will be sponsoring the attendance of three labour representatives at the Forum of Non-Governmental Organizations, which will be held concurrently.

The Women's Bureau increased its participation in special exhibitions and shows and found its exhibit to be an effective vehicle for meeting and serving the needs of members of the public across Canada. As in the past, the bureau undertook an extensive program of research and publication and met increased demands for information.



Administrative Policy and Services and Security develops and co-ordinates the implementation of internal policies and systems in the areas of Finance, Data Processing, Corporate Planning, Program Evaluation and Internal Audit, Administrative and Library Services, and Security.

ADMINISTRATIVE POLICY AND SERVICES AND SECURITY

FINANCE

The Finance Branch provides the managers of the department with financial advice and guidance and general accounting services. It is responsible for enforcing the statutory requirement that the department adhere to government legislation and regulations. An internal reorganization was conducted during the year, and the divisions of the branch are now Financial Services, Systems and Policy, and Financial Planning and Analysis.

During the year, new contribution agreements were designed and implemented for the department's expanding contribution programs, particularly the Technology Impact Research Fund.

A project was initiated to examine the possibility of automating some or all of the department's financial functions. This will continue in the upcoming year.

Financial reporting and forecasting techniques were improved during the year, allowing the branch to provide better advice and guidance for senior management.

Hardware selection was completed for the computerized processing of workers' compensation claims, and staged implementation of the system is to commence in the next fiscal year. Over \$12 million was recovered from 30 Crown corporations, representing both claim costs and administration expenses paid by Labour Canada to provincial workers' compensation boards with respect to injured employees.

DATA PROCESSING

Through the past year, the Data Processing Branch continued to provide EDP systems development, maintenance and production services in support of both centralized and regional operations. In addition to maintaining the production status of 38 operational systems, the branch initiated or continued developmental work in three major project areas.

An analysis of requirements for determining the feasibility of automation in the field operations area was completed late in the fiscal year. This distributed processing system, when installed, would provide source data collection facilities in each of five regions for the assignment scheduling of labour affairs officers, as well as a comprehensive data base of establishments within federal jurisdiction for management analysis and resource allocation.

The Collective Agreements Information Retrieval System continued through the design stages towards anticipated implementation in mid-1986. The system will provide a central source of information on collective agreements and bargaining to assist Central Analytical Services in responding to information requests from the public and private sectors.

A large-scale project for the automated processing of accident compensation claims is being designed for regional implementation during 1986 and 1987.

The implementation of the latter two systems has necessitated a significant upgrading in the existing computer facility and, to this end, acquisition of a medium-scale mainframe installation has been initiated.

Also during the review year, the Systems and Programming Division completed a restructuring of its activities and its systems analyst resources in order to provide support services for those branches of the department employing microcomputers.

CORPORATE PLANNING

The Corporate Planning Branch is responsible for the development, maintenance and integrity of the departmental Corporate Planning System.

During the year, the branch completed the first cycle of the new Corporate Planning System, which integrates the functions of planning, monitoring, and assessment of performance with the departmental program and organizational structure.

The branch managed the production of the first departmental corporate and operational plans, as well as the 1985-1986 Program Expenditure Plan (Part III of the Main Estimates). The branch also co-ordinated the production of the Multi-Year Operational Plan and the biannual Regulatory Agenda published in the *Canada Gazette*. A quarterly reporting system on the monitoring of work plans was developed.

The branch assisted managers in the continuing refinement of monitoring, reporting and operational performance measurement indicators and systems.

Other activities included the development of a slide presentation explaining the Corporate Planning System, which received considerable exposure during the year.

PROGRAM EVALUATION AND INTERNAL AUDIT

The Program Evaluation and Internal Audit Branch completed an array of projects. Evaluation activities included major evaluations of the Labour Education and the Survey of Wages and Working Conditions programs, an evaluation framework for the Labour Adjustment Benefits Program, and an assessment of the Quality of Working Life Program. The branch also completed a functional audit of data processing opera-

tions and produced follow-up audits of the Great Lakes and St. Lawrence regions as well as of Administrative and Library Services.

At the same time, the branch played an important role in the co-ordination of the departmental replies to the audit conducted by officials of the Commissioner of Official Languages. It also made fully operational its computerized tracking system for evaluation and audit recommendations and action plans.

The branch periodically evaluates each of the department's main program components and conducts comprehensive internal audits of administrative activities, including financial systems and controls, over a six-year cycle. The evaluations raise fundamental questions about the raison d'être of programs, their current relevance and effectiveness. The audits focus on how well the various organizational units are being managed.

The resulting studies provide the Deputy Minister and senior managers with information needed for policy planning and managerial control. The branch acts as the focal point for all departmental evaluation and audit activities and, as such, is responsible for liaising with all government departments and agencies involved in this field.

ADMINISTRATIVE AND LIBRARY SERVICES

The Administrative and Library Services Branch provides administrative services in support of program areas. The divisions of the branch are Records and Documentation Management, Library Services, Word Processing Services, and Materiel and Property Management.

The branch is also responsible for the administration of the Access to Information and Privacy Acts within the department. Between April 1, 1984, and March 31, 1985, Labour Canada received six requests under the Access to Information Act and two requests under the Privacy Act.

Although the number of requests has been small, four hundred person-days have been expended on the administration of these Acts. This has had a major impact on the resources of the Administrative and Library Services Branch.

As a result of an internal reorganization, the Records Management Division is now identified as **Records and Documentation Management.** This division now has responsibility for Records Management, Mail Management, Manuals and Directives, Forms Management, and Photocopy Services.

The Photocopy Centre, now situated in the mail room, provides rapid, economical and high quality in-house reproduction.

The Records Management Program introduced a series of new procedures aimed at improving the effectiveness and efficiency of the service. This included a major redesign of the records office and the application of disposal schedules, which reduces the number of files in the active area by 29 per cent.

Library Services comprises the Departmental Library, the Women's Bureau Reference Centre, and the Occupational Safety and Health Reference Centre. Its collection is recognized as the national resource for published material on labour matters. Linked with Canadian and international library networks, it provides a variety of information services for the department and a wideranging clientele from labour unions, universities, private research organizations, industries, other government departments, and the general public.

The library's collection is international in scope and is kept as up-to-date as possible, while also

serving as an important resource for historical research. Holdings include 150 000 books and government documents; a comprehensive collection of labour union proceedings, labour-related periodicals, and current labour union newspapers; an historically important microfilm collection of Canadian union newspapers dating from the early years of the labour movement; and publications of the International Labour Office.

The major subjects covered are collective bargaining, the right of workers to organize and bargain collectively, labour-management relations, women in the work force, economics and labour economics, equal pay, technological change and labour, dispute settlement, equality of job opportunity, quality of working life, wages and salaries, employee and employer rights, labour law, occupational safety and health, industrial democracy, pensions, working conditions, labour standards, labour productivity, labour education and labour history.

During the year, the importance of the library's co-operative relationship with other libraries was highlighted by its continuing provision of more material on loan to other libraries than was borrowed for the department from other libraries. Other federal government departments constituted an important part of the library's clientele.

The library continued to develop LABORLINE, its computerized data base, which provides access to material received in the library, the Women's Bureau Reference Centre, and the Occupational Safety and Health Reference Centre. Approximately 5 500 cataloguing and indexing records were added to LABORLINE during the year. The data base now contains over 19 000 records.

LABORLINE continued to be used to produce several bibliographical resources: the weekly *Library Bulletin*, which lists, by subject, recent acquisitions of the departmental library and Occupational Safety and Health Resources Centre and current indexed periodical articles; the

monthly Women's Bureau Reference Centre Acquisition List; regularly updated bibliographies on major labour topics; and Selective Dissemination of Information (SDI) printouts informing departmental clientele of materials on specified topics recently added to the collection.

The library continued to produce the bi-weekly publication *Tables of Contents*, which lists the contents of recent issues of major industrial relations and economic journals received. Other publications issued were the semi-annual list *General Periodicals Currently Received* and the annually updated list *Canadian Labour Papers Currently Received*.

The Data Processing Branch prepared a report on its comprehensive study of automation requirements for all functional areas of the Library Services Division.

The library maintained a close working relationship with other industrial relations libraries, in particular through attendance at the 1984 Annual Meeting of the Committee of Industrial Relations Librarians, which represents the major industrial relations libraries in Canada and the United States, and through its contact with the Toronto Area Industrial Relations Librarians' Group.

Over the past year, the Wang Alliance 250 system in the Word Processing Services Division has continued to grow. Terminals were added in Regional Operations, the Federal Mediation and Conciliation Service, and the Economic and Industrial Relations Research Branch. In the latter case, a trained dedicated operator from the Word Processing Centre was assigned to operate the terminal.

The expansion of the Alliance system created a need for training in word processing and Multiplan applications, which was given at various times throughout the year to non-dedicated operators in the branches. The need for increased storage capacity was met by acquisition of a second 80-megabyte disk drive in the centre.

Requests for automation of secretarial work stations were reviewed throughout the year, and a number of electronic typewriters with dual disk drives and video display screens were acquired. A needs analysis study was carried out in the Occupational Safety and Health Branch, and a plan was adopted to up-grade existing equipment and acquire new equipment over the next few years.

New applications for automation on the Wang Alliance system were developed over the year, including conciliation and mediation activities reports by calendar and fiscal years for the Federal Mediation and Conciliation Service and the Library Thesaurus for Administrative and Library Services. Improvements were made to existing applications using glossary and decision-processing software. The automation of the Compensation Division of the Great Lakes Region was reviewed, and recommendations were made to temporarily increase storage with a 257-megabyte disk drive and add two work stations to clear backlog.

In the Materiel and Property Management Division, the Distribution Account "Custodian" System was transferred from a manual system to the Wang Alliance system, resulting in a more efficient use of resources.

The responsibility for stationery supplies and the departmental mailing lists has been assigned to the Materiel Control and Distribution Services Section so the department may centralize common services and further enhance the utilization of resources.

The centralized distribution of publications and printed matter has proven successful and very economical, with annual savings of over \$65 000.

The 1984-1985 regional audit of accommodation and telecommunication systems resulted in recommendations for improvements and better accountability. Accommodation and telecommunication policies were established, and departmental directives were distributed in order to assist the department in its property management functions.

The Personnel and Management Services Branch has a staff of 39 employees and consists of three divisions. The two principal functions of the Personnel Branch are to advise departmental management and employees on all personnel-related matters, and to administer the various personnel systems.

PERSONNEL AND MANAGEMENT SERVICES

OPERATIONS (Staffing and Classification)

The Operations Division was created on October 1, 1984, by combining the Classification and Staffing sections. The division, which is divided into five teams each consisting of a principal officer and a back-up officer, is responsible for most delegated staffing and classification actions at headquarters and in the five regions.

These changes have been made in an effort to streamline the processing of personnel action requests and to develop personnel officers who are specialists in more than one personnel specialty and capable of providing management with more efficient or comprehensive service.

During 1984–1985, the division successfully completed 1 078 classification and 722 staffing requests.

STAFF RELATIONS AND COMPENSATION

This division is responsible for pay and benefits, staff relations, classification (other than operations), personnel information systems, and some aspects of the Official Languages Program.

Pay and Employee Services administers pay and benefits and advises on all related matters including pensions and various insurance plans such as group medical plans, provincial health insurance plans, and disability insurance.

Information sessions have been given at headquarters and in the regional and district offices in Montréal, Québec City, Moncton, Halifax, Sydney and St. John's. Employees were given an opportunity to discuss their benefits with a knowledgeable person.

The Staff Relations Section provides numerous services for management and employees. These include the interpretation of collective agreements, advice to management on grievances and complaints, information for employees on changing terms and conditions of employment, consultation with unions on a wide range of matters, guidance to managers dealing with various staff relations problems, and administration of several award programs.

The classification responsibilities of this division include the interpretation of policies, departmental training in job description and job evaluation, advice to management on branch or program reorganization, and SM and EX classifications. This section is also responsible for monitoring the classification system and for the tutoring of junior classification officers.

This division also administers a computerized system, PARS (Personnel Administration Reporting System), which provides a wide range of data on all positions and employees in the department, advises managers on the language requirements of positions, and administers the Bilingualism Bonus Program.

HUMAN RESOURCES

The Human Resources Division consists of three units: Training and Development, Human Resources Analysis and Official Languages, and Staffing Policy.

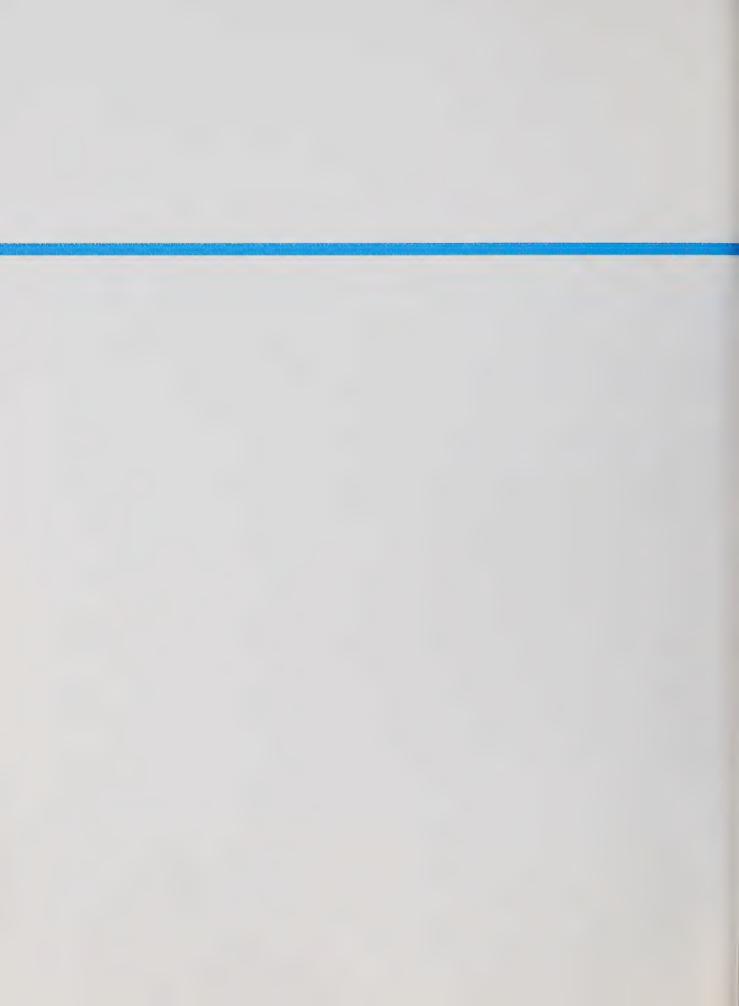
The Training and Development Section offers and arranges a number of in-house courses which are listed in a *Departmental Course Calendar*. In 1984-1985, courses given at headquarters and in some regional offices included a "Career Development Seminar", a "Stress Management Course", and "Staffing: How to Make It Work for You". The section maintains up-to-date information on the kinds of training available from various outside sources and assists managers and employees in selecting the kind of training most appropriate

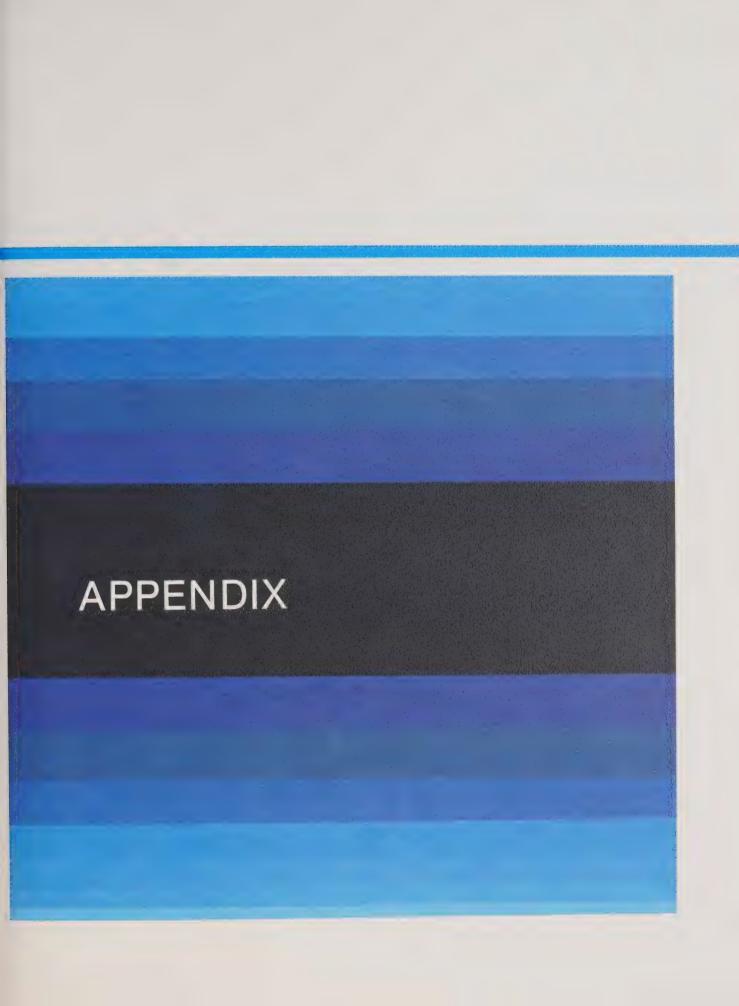
for each situation. The officers also advise employees on developmental programs such as the Career Assignment Program and Interchange Canada.

This unit also provides a number of services related to language training, including a language testing service for the department, advice and assistance, and a number of other services.

The staffing responsibilities of this division include: the staffing of senior management positions and personnel officers, advising management and staffing officers, writing and interpreting policies and procedures, providing training in staffing matters for managers and employees, and other related functions.

The Human Resource Analysis and Official Languages Section is responsible for official languages policy, translation co-ordination and text revision, human resource analysis and planning, and affirmative action. With the assistance of a departmental committee, this section recently completed the department's Affirmative Action Report/Plan, required by Treasury Board. Affirmative action is designed to identify and remove systemic barriers in the workplace that disfavour women, natives, and handicapped people. Human resource analysis services also include employee appraisals, employee orientation, the analysis and planning of human resources within the department, and other related functions.





FINANCIAL STATEMENTS

Comparative Statement of Expenditures by Department Appropriations for 1983–1984 and 1984–1985 Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditures for 1983–1984 and 1984–1985

\$000s

\$000s

| ***** | | | ***** | | |
|---|-----------|-----------|---|-----------|-----------|
| | 1983-1984 | 1984-1985 | Object | 1983-1984 | 1984-1985 |
| Labour — Operating expenditures and expenses of delegates | | | Personnel | \$ 29 992 | \$ 31 391 |
| engaged in activities related to Canada's role in international | | | Payments of Compensation | 25 266 | 27 186 |
| labour affairs | \$ 36 116 | \$ 38 148 | Transportation and communication | 2 564 | 2 711 |
| Labour — The grants listed in the Estimates and contributions | 24 339 | 12 021 | Information | 1 340 | 1 292 |
| Minister of Labour — Salary | | | Professional and special | | |
| and Motor Car Allowance* | 41 | 42 | services | 7 558 | 8 987 |
| Payments of compensation respecting public service | | | Rentals | 335 | 356 |
| employees and merchant seamen* | 29 707 | 32 899 | Purchased repair and upkeep | 135 | 226 |
| Labour Adjustment Income | | | Utilities, materials and supplies | 653 | 697 |
| Support Program* | 10 683 | 42 192 | Construction and acquisition of machinery and equipment | 520 | 604 |
| Contributions to Employee Benefit Plans | 3 762 | 3 711 | Grants, contributions and other | | |
| Payment of Previous Year's | | | transfer payments | 35 031 | 54 223 |
| Revenue* | 0 | 11 | All other expenditures | 1 254 | 1 351 |
| TOTAL PROGRAM | \$104 648 | \$129 024 | TOTAL PROGRAM | \$104 648 | \$129 024 |

^{*}Statutory payments

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Planning Elements 1983–1984 and 1984–1985

\$000s

| Planning Element | 1983-1984 | 1984-1985 | |
|---|------------------------------------|----------------------|--|
| Mediation and Conciliation | \$ 3 368 | \$ 3 561 | |
| General Labour Services | 21 544 | 22 937 | |
| Policy and Communication | 15 118 | 16 219 | |
| Administration | 8 536 | 9 279 | |
| Labour Adjustment Income Support Program | 24 810 | 42 638 | |
| Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen | 31 272 | 34 390 | |
| TOTAL PROGRAM | \$104 648 | \$129 024 | |
| TOTALTROOKAM | \$10 4 0 4 0 | ₩127 U2 7 | |

FINANCIAL STATEMENTS

Statement of Expenditures for Grants and Contributions for 1983–1984 and 1984–1985

\$000s

| Grants | 1983-1984 | 1984-1985 |
|---|-----------|-----------|
| Special Income Support Program • Labour Adjustment Benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region | \$24 391 | \$42 192 |
| • Grants to labour unions and to their individual members not affiliated with the Canadian Labour Congress | 636 | 999 |
| Canadian Labour Market and Productivity Centre | 5 000 | 5 000 |
| • Other Grants | 199 | 243 |
| TOTAL GRANTS | \$30 226 | \$48 434 |
| Contributions | | |
| • Contribution to the Canadian Labour Congress labour education programs | \$ 3 056 | \$ 3 539 |
| Contributions for quality of working life projects | 431 | 455 |
| Contributions to labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs | 996 | 1 090 |
| Technology Impact Research Contributions | 0 | 286 |
| Contribution to the Atlantic Region Labour Education Centre | 322 | 363 |
| • Labour-Government Employee Secondment Program | 0 | 56 |
| TOTAL CONTRIBUTIONS | \$ 4 805 | \$ 5 789 |
| TOTAL GRANTS AND CONTRIBUTIONS | \$35 031 | \$54 223 |

GOVERNMENT EMPLOYEES COMPENSATION ACT

Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses by Province

| Province | Compensation Disbursements 1984-85 | Share of Administration Costs 1984–85 | Total |
|---|---|--|---|
| | \$ | \$ | \$ |
| British Columbia Alberta¹ Saskatchewan Manitoba Ontario Québec New Brunswick Nova Scotia — Federal Employees — C.B.D.C. — C.B.D.C. (9A) — Old Silicosis Prince Edward Island Newfoundland Sub-Total | 2 691 883 3 031 102 1 544 443 1 124 692 9 858 479 7 532 617 705 390 1 898 988 9 201 327 2 896 405 695 143 114 376 446 282 41 741 127 | 1 409 284 534 643 290 290 258 937 1 971 388 726 642 135 345 379 635 860 262 277 652 0 18 760 64 585 6 927 423 | 4 101 167 3 565 745 1 834 733 1 383 629 11 829 867 8 259 259 840 735 2 278 623 10 061 589 3 174 057 695 143 133 136 510 867 48 668 550 |
| Payments to other than Provincial Boards | 733 404 | 0 | 733 404 |
| Sub-Total | 42 474 531 | 6 927 423 | 49 401 954 |
| Less: Recoveries | 14 596 235 27 878 296 | 1 907 069 5 020 354 | 16 503 304 32 898 650 |

¹Includes cost of claims in Yukon and Northwest Territories

INJURY STATISTICS'

A. FEDERAL PUBLIC SERVICE DEPARTMENTS AND ORGANIZATIONS APRIL 1, 1984 - MARCH 31, 1985

| Public Service Departments and Organizations | Number of Disabling Injuries | Injury Frequency Rate ² | Total Injuries | Injuries Per 100 Employees ³ |
|---|---|--|--|---|
| Agriculture | 326 | 14.72 | 641 | 5.79 |
| Atomic Energy Control Board | The state of the state of | 1.82 | | 0.36 |
| Auditor General's Office | o i | 0.00 | o i | 0.00 |
| Canada Labour Relations Board | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Canadian Government Printing Office | 3 . 3 | 1.14 | 3 8 | 0.23 |
| Canadian Government 1 mining office | 16 | 8.83 | 22 | 2.43 |
| Canadian Human Rights Commission | 0 45 | 0.00 | 0 7 | 0.00 |
| Canadian International Development Agency | 2 | 0.88 | 5 | 0.44 |
| Canadian Livestock Feed Board | ő | 0.00 | o l | 0.00 |
| Canadian Penitentiary Services | 655 | 28.07 | 1 032 | 8.84 |
| Canadian Radio/TV Telecommunications Commission | 4 | 4.69 | 8 | 1.88 |
| Canadian Transport Commission | 4 3 | 2.20 | 8 | 0.88 |
| Chief Electoral Officer | 3 | 15.34 | 6 | 6.14 |
| Commissioner of Official Languages | 0 3/8 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Communications | 5 | 1.08 | 13 | 0.56 |
| Communications Security Establishment | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Consumer and Corporate Affairs | 40 | 7.65 | 64 | 2.45 |
| Economic Council of Canada | 0 | 0.00 | | 0.75 |
| Employment and Immigration | 152 | 3.13 | 313 | 1.29 |
| Energy, Mines and Resources | 20 | 1.91 | 44 | 0.84 |
| Environment | 292 | 13.47 | 587 | 5.42 |
| External Affairs | 4 | 0.44 | 10 | 0.22 |
| Federal Court of Canada | The same of the same of | 3.03 | 10 2 | 0.61 |
| Finance | 1 2 2 3 3 4 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 | 0.60 | 1 | 0.01 |
| Fisheries and Oceans | 141 | 10.48 | 377 | 5.60 |
| Government House | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Immigration Appeal Board | 0 | 0.00 | 0 1 | 0.00 |
| Indian Affairs and Northern Development | 59 | 4.75 | 125 | 2.01 |
| Insurance | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Justice | 1 1 | 0.34 | 3 6 | 0.00 |
| Labour | 7 | 4.17 | 14 8 | 1.67 |
| Law Reform Commission | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| National Capital Commission | 42 | 21.23 | 57 | 5.76 |
| National Defence | 2 248 | 30.62 | 3 795 | 10.34 |
| National Energy Board | 1 2 1 m/2 1 | 1.11 | 1 5 | 0.22 |
| National Film Board | 8 | 3.82 | 15 | 1.43 |
| National Health and Welfare | 70 | 3.19 | 148 | 1.35 |
| National Library | 4 | 3.59 | 5 | 0.90 |
| National Museums of Canada | 6 | 2.65 | 9 | 0.80 |
| National Research Council | 14 3 | 1.99 | 42 | 1.19 |
| National Revenue: | | \$ 1.00 mg | 72 | 1.19 |
| - Customs and Excise | 104 | 4.99 | 206 | 1.98 |
| - Taxation | 118 | 3.12 | 194 | 1.03 |
| | Marianis Variable | The second secon | The same of the sa | Section trademonth |

| Public Service Departments | Number of Disabling Injuries | Disabling Injury Frequency Rate ² | Total Injuries | Injuries Per 100 Employees ³ |
|---|------------------------------|---|-------------------|---|
| Natural Sciences and Engineering Research Council | 0 | 0.00 | G A | 0.00 |
| Northern Pipeline Agency | 0 | 0.00 | 1 2 | 3.33 |
| Privy Council Office | 3 | 3.21 | 3 | 0.64 |
| Public Archives | 16 | 9.80 | 21 | 2.57 |
| Public Service Commission | 7 | 1.32 | 11 3 | 0.42 |
| Public Service Staff Relations Board | 0 \$ | 0.00 | 0.3 | 0.00 |
| Public Works Canada | 281 | 15.48 | 461 | 5.08 |
| Regional Industrial Expansion | 4 | 0.72 | 11 8 | 0.40 |
| Royal Canadian Mounted Police | 35 | 4.69 | 66 | 177 |
| Science and Technology | 0 4 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Science Council of Canada | 0 3 | 0.00 | 0 8 | 0.00 |
| Secretary of State | 14 | 2.05 | 24 | 0.70 |
| Social Sciences and Humanities Research Council | 0 | 0.00 | 0 3 | 0.00 |
| Solicitor General | 2 | 3.01 | 4 | 1.20 |
| Statistics Canada | 15 | 1.64 | 34 | 0.74 |
| Supply and Services Canada | 124 | 6.73 | 206 | 2.23 |
| Supreme Court of Canada | b 0 8 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Tariff Board | 0 | 0.00 | 0 % | 0.00 |
| Tax Court of Canada | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Transport: | T I | | No. | |
| - Administration | 6 | 1.46 | 9 | 0.44 |
| - Air Services | 287 | 10.87 | 544 | 4.12 |
| - Marine Services | 367 | 26.57 | 750 | 0.86 |
| Treasury Board | 2 | 1.01 | 3 | § 0.30 S |
| Veterans Affairs | 197 | 23.62 | 243 | 5.83 |
| TOTAL | 5 712 | 11.61 | 10 142 | 4.12 |

NOTE: For 1984–1985, injury statistics are understated by approximately 20 per cent due to person-year shortages and consequent administrative difficulties in compiling statistics for injuries occurring in Ontario locations.

¹Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1984-1202.

^{2&}quot;Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

³All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours per person-year.

INJURY STATISTICS'

B. AGENCIES NOT UNDER THE TREASURY BOARD OCCUPATIONAL SAFETY POLICY APRIL 1, 1984 - MARCH 31, 1985

| Agencies not under the Treasury Board | Number of Disabling Injuries | Injury Frequency Rate ² | Total Injuries | Injuries Per 100 Employees ³ |
|--|------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|--|
| Atlantic Pilotage Authority | 3 | 15.63 | 7 | 7.29 |
| Atomic Energy of Canada | 56 | 3.80 | 140 | 1.90 |
| Bank of Canada | 5 | 0.87 | 20 | 0.70 |
| Canada Deposit Insurance Corporation | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Canada Mortgage and Housing Corporation | 33 | 4.35 | 63 | 1.66 |
| Canada Museums Construction Corporation | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Canada Post Corporation | 5 902 | 45.40 | 8 005 | 12.32 |
| Canada Sports Pool Corporation | 1 | 10.00 | 7 1 A | 2.00 |
| Canadian Arsenals Limited | 48 | 40.24 | 70 | 11.74 |
| Canadian Broadcasting Corporation | 131 | 5.27 | 268 | 2.16 |
| Canadian Centre for Occupational Safety and Health | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Canadian Commercial Corporation | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Canadian Council of Resource Ministers | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Canadian Film Development Corporation | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Canadian Saltfish Corporation | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Canagrex | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Defence Construction (1951) Limited | 0 | 0.00 | 5 | 1.58 |
| Eldorado Resources Limited | 9 | 3.57 | 35 | 2.78 |
| Export Development Corporation | 1 1 | 0.81 | 2 | 0.33 |
| Farm Credit Corporation | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Federal Business Development Bank | 2 | 2.83 | 4 | 1.13 |
| Foreign Investment Review Agency | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Freshwater Fish Marketing Corporation | 119 | 198.33 | 261 | 87.00 |
| Great Lakes Pilotage Authority | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Historical Sights and Museum Board of Canada | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| International Development Research Centre | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| International Joint Commission | | 0.00 | 0 | 0.00 |
| International N.W. Atlantic Fisheries Commission | 0 '8 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| International Pacific Halibut Fisheries Commission | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| International Pacific Salmon Fisheries Commission | 3 | 23.89 | 4 9 | 6.37 |
| Jacques Cartier and Champlain Bridge Inc. | 8 | 54.66 | 10 | 13.67 |
| Laurentian Pilotage Authority | | 5.06 | 2 | 2.02 |
| Medical Research Council | 0 | 0.00 | s 1 6 | 1.85 |
| National Arts Centre Corporation | 4 | 4.66 | 6 | 1.40 |
| National Battlefields Commission | 1 | 13.89 | 2 | 5.56 |
| National Farm Marketing Council | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Northern Canada Power Commission | 24 | 35.09 | 57 | 16.67 |
| Northern Transportation Company Limited | 24 | 41.24 | 73 | 25.09 |
| | CASSING MINISTER | TO REPUBLICATION ASSESSMENT | The second state of the second | The Authoritation of the Autho |

| Agencies not under the Treasury Board | Number of Disabling Injuries | Disabling Injury Frequency Rate ² | Total Injuries | Injuries Per 100 Employees ³) |
|---|------------------------------------|---|------------------------------|---|
| Pacific Pilotage Authority | 5 | 40.65 | 9 | 14.63 |
| Parliament: | | | | |
| - House of Commons | 35 | 5.87 | 51 | 第 1.71 署 |
| - Library | 0 | 0.00 | 1 | 0.43 |
| - Senate | 6 | 7.21 | 8 | 1.92 場 |
| Petro Canada | 0 | 6.00 | 0 | 0.00 |
| Ports Canada | 178 | 52.11 | 286 | 16.74 |
| Royal Canadian Mint | 19 | 15.40 | 34 | § 5.51 § |
| Seaway International Bridge Corporation Limited | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Seaway Transport Canada | 60 | 24.17 | 92 | 7.41 |
| Standards Council of Canada | U i | 0.00 | 0 34 | 0.00 |
| Teleglobe Canada | 0 | 1.38 | 15 | 1.03 |
| Vieux Port de Montréal (Le) | 0 | 0.00 | 0 \$ | 0.00 |
| Vieux Port de Québec (Le) | U | 0.00 | U A | 0.00 |
| Sub-Total | 6 682 | 31.25 | 9 532 | 8.92 |
| Cape Breton Development Corporation | 1.191 | 205.79 | 1 872 | 64.69 |
| TOTAL | 7 873 | 35.85 | 11 404 17 Romano may mind | 10.39 |

¹Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1984-1985.

²"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

³All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours per person-year.

WORK INJURY STATISTICS

ACCIDENT CLAIMS IN 1984-1985, BY PROVINCE AND TYPE OF CLAIM

| Province | Medical Aid | Compensation | Injury Leave | Permanent Disability | Fatal | Disallowed | Total |
|-----------------------|----------------|--------------|-----------------|-------------------------|-------|------------|--------|
| Newfoundland | 169 | 20 | 200 | 0 | 0 | 5 | 394 |
| Prince Edward Island | 77 | 4 | 77 | 0 | 0 | 5 | 163 |
| Nova Scotia | 1 829 | 1 191 | 877 | 76 | 2 | 22 | 3 997 |
| New Brunswick | 387 | 14 | 369 | 0 | 0 | 30 | 800 |
| Québec | 1 787 | 216 | 4 184 | 47 | 2 | 192 | 6 428 |
| Ontario | 683 | 70 | 1 788 | 1 | 1 | 3 | 2 546 |
| Manitoba | 633 | 153 | 554 | 0 | 2 | 1 | 1 343 |
| Saskatchewan | 407 | 39 | 355 | 0 | 1 | 0 | 802 |
| Alberta | 585 | 69 | 1 409 | 2 | 0 | 44 | 2 109 |
| British Columbia | 1 193 | 81 | 1 645 | 3 | 0 | 291 | 3 213 |
| Yukon Territory | 78 | 11 | 28 | 0 | 0 | 1 | 118 |
| Northwest Territories | 133 | 41 | 53 | 0 | 0 | 4 | 231 |
| TOTAL | 7 961 | 1 909 | 11 539 | 129 | 8 | 598 | 22 144 |

NOTE: For 1984-1985, injury statistics are understated by approximately 20 per cent due to person-year shortages and consequent administrative difficulties in compiling statistics for injuries occurring in Ontario locations.

STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

EN 1984-1985

| 77 144 | 865 | 8 | 178 | 688 11 | 606 I | 196 4 | TATOT |
|--------|----------------------|-------|--------------------------|--|---------------|-------------------|---------------------------|
| 731 | † | 0 | 0 | 53 | I† | 133 | Territoires du Nord-Ouest |
| 118 | Ţ | 0 | 0 | 82 | 11 | 84 | Territoire du Yukon |
| 3 213 | 167 | 0 | 3 | S+9 I | 18 | 1 193 | Colombie-Britannique |
| 5 109 | 77 | 0 | 7 | 1 409 | 69 | 585 | Alberta |
| 708 | 0 | I | 0 | 322 | 36 | L0† | Saskatchewan |
| 1 343 | Ţ | 7 | 0 | 755 | 123 | 633 | kdotinkM |
| 5 546 | 3 | I | Ţ | 887 I | 04 | 889 | oiranO |
| 877 9 | 761 | 7 | Lt | t 18t | 516 | L87 I | Gnépec |
| 008 | 30 | 0 | 0 | 698 | 14 | 188 | Nouveau-Brunswick |
| ∠66 € | 77 | 7 | 91 | <i>LL</i> 8 | 161 1 | 1 875 | Nouvelle-Écosse |
| 163 | ς | 0 | 0 | LL | † | LL | ble-du-Prince-Édouard |
| 768 | . 9 | 0 | 0 | 200 | 70 | 691 | Terre-Neuve |
| Total | Demandes rejetées | Décès | Incapacité permanente | Congés pour cause de blessure | Indemnisation | Soins xusoibèm | Province |

N.B.: Pour l'exercice 1984–1985, les statistiques des accidents sont sous-évaluées d'environ 20 p. 100 en raison de la pénurie d'années-personnes et des difficultés administratives qui en ont découlé pour la compilation des statistiques des accidents survenus dans des endroits de l'Ontario.

| 11 404 | \$8,25 | £L8 L | JATOT |
|--|--|---|--|
| 16'8 252 6 69'49 278 I | 21,12 97,202 | 161 I 789 9 | Total partiel |
| Mombre d'accidents par 100 d'accidents bordies d'accidents d'accid | ### 1 ### 1 ### 2 #### 2 #### 2 #### 2 #### 2 ## | Mombre d'accidents ayant entraîné invalidité invalidité contraîné | Organismes non assujettis au Conseil du Trésor Société canadienne d'hypothèques et de logement Société canadienne des paris sportifs Société d'assurances-dépôts du Canada Société de construction des musées du Canada (La) Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne Société des pont internationaux de la Voie maritime Société des transports du Nord limitée Société du crédit agricole Société du crédit agricole Société pour l'expansion des exportations Société Radio-Canada Téléglobe Téléglobe Vieux Port de Montréal (Le) Vieux Port de Québec (Le) Vieux Port de Québec (Le) |

^{1.} Les statistiques sont fondées sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1984-1985.

^{2.} Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par million d'heures-personnes travaillées.

^{3.} Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes travaillées sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

N.B.: Pour l'exercice 1984–1985, les statistiques des accidents sont sous-évaluées d'environ 20 p. 100 en raison de la pénurie d'années-personnes et des difficultés administratives qui en ont découlé pour la compilation des statistiques des accidents survenus dans des endroits de l'Ontario.

STATISTIQUES DES ACCIDENTS'

16r AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985 DU CONSEIL DU TRÉSOR EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX NON ASSUJETŢIS A LA POLITIQUE ·8

| 16,74 | 987 | 11,22 | 841 | Ports Canada |
|-----------------------|----------------|-------------------------|--|---|
| 13'67 | 01 | 99,48 | 8 | rong Jacques-Caluer et Champiain inc. (Les) |
| 00.0 | 0 | 00,0 | 0 | Petro Canada Ponts Jacques-Cartier et Champlain inc. (Les) |
| 76'1 | 8 | 12,7 | 9 | Sénat - Sénat - |
| 0,43 | Ī | 00,0 | Ó | - Bibliothèque |
| 121 | is | 78, è | 58 | - Chambre des communes |
| | | 200 | | Parlennent |
| £ 00°48 | 197 | ££,861 | 611 | Office de commercialisation du poisson d'eau douce |
| 00,0 | 0 | 00,0 | 0 | Office canadien du poisson salé |
| 15'5 | tE | 04,21 | 61 | Monnaie royale canadienne |
| 06,1 | Otl | 08.£ | 95 | Energie atomique du Canada |
| 87,2 | SE | LS'E | 6 | Eldorado ressources limitée |
| 00,0 | 0 | 00'0 | 0 | Corporation commerciale canadienne |
| 85"1 | ς | 00,0 | 0 | Construction de défense (1951) limitée |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Conseil national de commercialisation des produits agricoles |
| \$8,1 | 1 | 00,0 | 0 | Conseil des recherches médicales |
| 00,0 | 0 | 00,0 | 0 | Conseil canadien des normes |
| 00,0 | 0 | 00,0 | 0 | Conseil canadien des ministres des ressources |
| 00,0 | 0 | 00,0 | 0 | Commission mixte internationale |
| 00'0 | 0 | 00,0 | 0 | Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique |
| 128,8 | t | 68,52 | 3 | Commission internationale des pêcheries de saumons du Pacifique |
| 6 00.0 | 0 | 00,0 | 0 | Commission internationale des pêcheries de flétans du Pacifique |
| 00,0 | 0 | 00,00 | 0 | Commission des lieux et monuments historiques du Canada |
| 95'5 | 7 | 68,81 | I d | Commission des champs de bataille nationaux |
| 49,81 | LS | 90,25 | 77 | Commission d'énergie du Nord canadien |
| 04,1 | 9 | 99Ԡ | D A | Centre national des arts |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Centre de recherche pour le développement international |
| 00'0 | 0 | 00,0 | 0 | Canagrex |
| 00,0 | 0 | 00'0 | 0 7 9 | |
| 1,13 | 7 | 2,83 | C | Banque fédérale de développement |
| 07,0 | 50 | L8'0 | OF 3 | Arsenaux canadiens limitée Banque du Canada |
| 00.0 | 07 | 00,0 42,04 | 87 | Agence d'examen de l'investissement étranger |
| 69,41 | 0 | \$9,04 00.0 | 0 | Aministration du pilotage du Pacifique |
| 50,2 | . 6 7 | 90'S | Ş | Administration du pilotage des Laurentides |
| 00'0 | 0 | 00,0 | 0 | Administration du pilotage des Grands Lacs |
| 62,7 | 0 | £9'\$1 | ξ . | Administration du pilotage de l'Atlantique |
| 0C L | | 69.51 | | ourisadi A U ob anatolia ub antinimb A |
| embjoλęs ₃ | d'accidents | ² əribilavni | sibilavai (| Organismes non assujettis au Conseil du Trésor |
| par 100 | total | ayant entraîné | ุ ยมเรลาิทธ์ | |
| stnebioss b | Nombre | des accidents | ayant | |
| Nombre | | pouence | d'accidents | |
| | | Taux de | Nombre | |
| Daniel Mary Mills | Carrie and the | le | Land to the same of the same o | |

| 21,4 | 10 142 | 19,11 | 2172 | JATOT |
|---|--------------------------------|--|--|-------------------------------------|
| 80'5 | 197 | 87'51 | 187 | Travaux publics |
| L9'I |) ti | LI't | L | TravaiT |
| 68,01 | N OSL | 72,657 | £9€ | - Services de la marine |
| 4,12 |) bbs | 78,01 | [Z8Z] | - Services du transport aérien |
| 77'0 | 6 | 9 † 1 | 9 | noitstratinimbA - |
| i i | | | | Transports: |
| 74.0 | 34 | ₹9°I | SI , | Statistique Canada |
| 1,20 | 1 1 | 10,5 | 7 | Solliciteur général |
| 18,8 | 1 032 | 70,82 | 559 | Service canadien des pénitenciers |
| 02,0 | 74 | 2,05 | l t | Secrétariat d'État |
| 00'0 | 3 3 0 | 00'0 | 0 | Sciences et Technologie |
| \$2,1 | 148 | 61, 61, | 0 <i>L</i> | Santé et Bien-être social |
| 1,03 | 761 | 3,12 | 811 | |
| 86,1 | 907 | 66°t | 104 | - Douanes et Accise |
| 1 | | | | Kevenu: |
| 00'0 | | 00'0 | 0 | Résidence du gouverneur général |
| 09'5 | J & LLE | 10,48 | ItI 🦠 | Pêches et Océans |
| 1,43 | SI | ₹ 28,€ | 8 | Office national du film |
| 0,22 | | HII | I | Office national de l'énergie |
| 00'0 | | 00'0 | 0 | Office canadien des provendes |
| 08'0 | 6 | 59'7 | 9 | Musées nationaux du Canada |
| 02,0 | £ . | ÞE'0 | 1 | Tructice |
| 62,0 | £ | b1,1 | 8 | Imprimerie du gouvernement canadien |
| £LL'I | 99 | 69't | ₹ 5 € | Gendarmerie royale du Canada |
| 21,0 | | 09'0 | | Finances |
| 0,40 | II s | 27,0 | b b | Expansion industrielle régionale |
| Mombre d'accidents par 100 employés ³ | Mombre total d'accidents | Taux de fréquence des accidents ayant entraîné ayant entraîné invalidité ² | Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité | Ministères de la Fonction publique |

^{1.} Les statistiques sont fondées sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1984-1985.

^{2.} Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par million d'heures-personnes travaillées.

^{3.} Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes travaillées sur la base de 2 000 heures-personnes.

N.B.: Pour l'exercice 1984–1985, les statistiques des accidents sont sous-évaluées d'environ 20 p. 100 en raison de la pénurie d'années-personnes et des difficultés administratives qui en ont découlé pour la compilation des statistiques des accidents survenus dans des endroits de l'Ontario.

STATISTIQUES DES ACCIDENTS'

A. MINISTÈRES ET ORGANISMES DE LA FONCTION PUBLIQUE 18t AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985

| The second second second | A STATE OF THE PARTY OF THE PAR | A CANDING CONTROL OF THE PARTY | | |
|--------------------------|--|---|--------------|--|
| 74'5 | L85 | 13,47 | 767 | Environnement |
| 78'0 | b | 16'I | 07 | Energie, Mines et Kessources |
| 67'1 | 313 | E1'E | 751 | Emploi et Immigration |
| ₹5°01 = | \$6L € € | 79°0E | 877 7 | Detense nationale |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Cour suprême du Canada |
| 19'0 | in the | 3,03 | I V | Cour fédérale du Canada |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Cour canadienne de l'impôt |
| 2,45 | 79 | 59°L | 0t 3 | Consommation et Corporations |
| 61'1 | 77 | 66'I | DI T | Conseil national de recherches |
| <i>\$L</i> '0 | I | 00'0 | 0 | Conseil economique du Canada |
| 06,0 | | 10,1 | 2 | Conseil du Trésor |
| 00,0 | 0 | 00'0 | | Conseil des sciences du Canada |
| 00,0 | 0 | 00'0 | 0 | obened the series as the series of the serie |
| | | | 0 | Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie |
| 88,1 00,0 | 0 | 00,0 | 0 | Conseil de recherches en sciences humaines du Canada |
| | 8 | 69°t | t t | Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Conseil canadien des relations du travail |
| 95'0 | 13 | 80'1 | | Communications |
| 00'0 | 0 | 00'0 | | Commission du tarif |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Commission des relations de travail dans la Fonction publique |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0. | Commission de réforme du droit |
| 24,0 | II § | 1,32 | b L | Commission de la Fonction publique |
| 94,2 | LS | 21,23 | 77 | Commission de la capitale nationale |
| 98'0 | I & | 28,1 0 L | | Commission de contrôle de l'énergie atomique |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Commission d'appel de l'immigration |
| 88,0 | 8 | 2,20 | b | Commission canadienne des transports |
| 2,43 | 77 | £8,8 | 91 | Commission canadienne des grains |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Commission canadienne des droits de la personne |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Commissariat aux langues officielles |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 9× 0 34 6 | Centre de la sécurité des communications |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Bureau du vérificateur général |
| b1'9 | 9 | 12,34 | F - 3 - 1 | Bureau du directeur général des élections |
| t9'0 § | \$ 3 | 3,21 | E 4. | Bureau du Conseil privé |
| 06'0 | 3 5 | 65°E | b | Bibliothèque nationale |
| 00'0 | 0 | 00'0 | 0 | Assurance |
| LS'7 | 17 | 08'6 | 91 | Archives publiques |
| £2,23 | 907 | £L'9 | 124 | Approvisionnements et Services |
| 64'5 | 179 | 7L't1 | 376 | Agriculture |
| 44,0 | S | 88'0 | 7 3 | Agence canadienne de développement international |
| 10,2 | 152 | SL't | 65 | Affaires indiennes et du Nord canadien |
| 72'0 | 01 | pp'0 | p | Affâires extérieures Affâires indiennes et du Nord canadien |
| £8,2 | Et/Z 743 | 79'87 | L61 | Affaires des anciens combattants |
| εε,ε • | I | 00'0 | 0 | Administration du pipe-line du Nord Canada |
| employés ³ | d'accidents | ² ətibilavni | ėtibilavni , | Ministères et organismes de la Fonction publique |
| par 100 | total | ayant entraîné | entraîné | |
| gd'accidents | Nombre | des accidents | ayant a | |
| Nombre | | , tréquence | d'accidents | |
| | 3 | genx de | Nombre | |

LOI SUR L'INDEMNISATION TATÀ'J 30 SÀYOJ9MA SAU

Indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

| 059 868 25 | \$ 020 354 | 967 818 72 | INDEMNISATION NETTE TOTALE |
|--------------------|--|---|---|
| 16 503 304 | 690 406 I | 14 596 235 | Moins: recouvrements |
| t56 10t 6t | 6 927 423 | 155 474 54 | Sous-total |
| 733 404 | 0 | 733 404 | Versements autres qu'à des commissions provinciales |
| 055 899 87 | 6 927 423 | 41 741 127 | Sous-total |
| 250 471 £ | 09L 81 07S9 LLT | 787 9tt 948 711 841 569 800 968 7 | (Société de développement du Gociété de développement du Cap-Breton — 9A) |
| 101 101 t | \$2 604 I \$20 292 \$48 \$60 \$60 \$60 \$60 \$60 \$60 \$60 \$60 \$60 \$60 | 201 150 £ 102 1 150 £ 102 1 150 £ 102 \$ 10 | Colombie-Britannique Alberta ¹ Saskatchewan Manitoba Ontario Québec Mouveau-Brunswick Nouvelle-Écosse (fonctionnaires fédéraux) (Société de développement du Cap-Breton) |
| Total (en dollars) | Part des frais d'administration pour les années 1984–1985 (en dollars) | Frais d'indemnisation versés en 1984–1985 | Province |
| | | | |

1. Comprend les coûts des réclamations dans les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

ETATS FINANCIERS

État des dépenses au titre des subventions et des contributions pour 1983–1984 et 1984–1985

(en milliers de dollars)

| Programmes spéciaux de soutien du revenu genéral en conseil pour sider les travailleurs mis à pied par suite de la compédition venant des importations, ele la restructuration industrielle ou de sérieuses su Conseil pour sider les travailleurs mis à pied el la restructuration industrielle ou de sérieuses au Congrès du travail du Canada • Contributions aux programmes de formation • Contributions aux programmes de formation • Contributions aux projets de la qualité de la vie au • Contributions aux projets de la qualité de la vie au • Contributions aux programmes de formation • Contributions aux programmes de formation • Contributions aux projets de la qualité de la vie au • Contributions aux projets de la qualité de la vie au • Contributions aux programmes de formation • Contributions aux projets de la qualité de la vie au • Contributions aux projets de la qualité de la vie au • Contributions aux projets de la qualité de la vie au • Contributions aux projets de la qualité de la vie au • Contributions aux projets de la qualité de la vie au • Contributions au Pondes de recherche sur les • Contributions au Congrès du travail du Canada • Programme gouvernemental-syndicale de la qualité de la vie au • Contributions au Pondes de recherche sur les • Contributions au Ponde de recherche sur les • Contributions au Congrès du travail du Canada • A 305 | | | |
|---|---|-----------|-----------|
| Programmes spéciaux de soutien du revenu Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par sulte de la compétition venant des importations, par sulte de la compétition venant des importations, les restructuration industrielle ou de sérieuses de la restructuration industrielle ou de sérieuses de la restructuration industrielle ou de sérieuses au Connecte aux syndicate et aux membres non afriliées au Contributions aux syndicate et aux membres non afriliées au Contributions aux syndicate de la qualité de la vie au contributions aux programmes de formation contributions aux organisations de travailleurs non sofficiale du Congrés du travail du Canada d'améliorer et de promouvoir les programmes de la vie au contributions aux organisations de travailleurs non frépercussions du changement technologique contributions au Centre d'edencher en vue d'améliorer et de promouvoir les programmes de la vie au contributions aux organisations services au Contributions aux organisation syndicale de la vie au contributions aux organisations services au contributions aux organisations services aux programmes de travailleurs non trèpercussions du changement technologique contributions aux contributions aux organisations syndicale de la vie aux de defactement etchnologique contributions aux contributions aux de travailleurs aux contributions aux organisations syndicale de la vie aux de defactement etchnologique contributions aux contributions aux organisations syndicale de la vie aux de defactement sout contributions aux organisations syndicale de la vien de l'Authorions aux organisations syndicale de la vien de defactement | | \$ 160 56 | 24 223 \$ |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conditions et modalités prescrites par le gouverneur par suite de la compétition venant des importations, par suite de la compétition venant des importations, legion de la restructuration industrielle ou de sérieuses au Congrès du travail et de la suite de la suite de la sundicions aux programmes de formation contributions aux programmes de formation sur projets du travail du Canada en vie au formation syndicale du Congrès du travail du Canada en vie d'améliorer et de promouvoir les programmes de l'améliorer au Congrès du travail du Canada en vue d'amélions aux organisations de travailleurs non répercussions du chargement technologique 0 286 • Contributions au Centre d'éducation syndicale de la la region de l'Atlantique • Contributions au Centre d'éducation syndicale de la | LOTAL DES CONTRIBUTIONS | \$ 508 7 | \$ 684 \$ |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu Prestations d'side à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescritée par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied de la restructuration industrielle ou de sérieuses de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations économiques dans une industrie ou une su Congrès du travail du Canada • Centre canadien du marché du travail et de la productivité • Centre canadien du marché du travail et de la contributions aux syndicale du Canada • Contributions aux programmés de formation 30 226 \$ 3 539 \$ 200 contributions aux programmés de formation 30 226 \$ 3 539 \$ 200 contributions aux programmés de la vie au stravail du Canada et ravailleurs non strafiliées au Congrès du travail du Canada en vue d'améliorer et de promouvoir les programmes de formation syndicale et de promouvoir les programmes de formation syndicale et de recherche sur les répercussions du changement technologique • Contributions aux Prodra de recherche sur les contributions aux organisations de travailleurs non trèpercussions du changement technologique • Contributions aux Prodra de recherche sur les contributions aux organisations de recherche sur les contributions aux organisations sur les programmes de la recherche sur les contributions aux organisation syndicale et la contributions aux centre d'éducation syndicale de la | | 0 | 95 |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la compétition venant des importations, par suite de la compétition venant des importations, par suite de la compétition venant des importations, legion tégion et de la conseil pour aider les travailleurs mis à pied de la restructuration industrielle ou de sérieuses Subventions aux syndicats et aux membres non affiliés au Congrès du travail du Canada Ocentre canadien du marché du travail et de la productivité Autres subventions Contributions aux programmés de formation syndicale du travail du Canada Contributions aux projets de la qualité de la vie au Contributions aux organisations de travailleurs non d'améliorer et de promouvoir les programmes de formation syndicale Contributions aux Organisations de travailleurs non d'améliorer et de promouvoir les programmes de formation syndicale Contributions aux Projets de techerche sur les programmes de la production de travail du Canada en vue | Contributions au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique | 322 | 363 |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu Prestations d'side à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites pat le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied de la compétition venant des importations, de la compétition venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses de la restructuration industrielle ou de sérieuses de la restructuration industrielle ou de sérieuses et la compétition aux syndicats et aux membres non affiliés de la Canada de Centre canadien du marché du travail et de la sou Contributions aux programmés de formation sur programmés de formation de la contributions aux projets de la qualité de la vie au syndicate du Congrès du travail du Canada et la vie au travail du Canada en vie au travail du Canada en vue affiliées au Congrès du travail du Canada en vue affiliées au Congrès du travail du Canada en vue affiliées au Congrès du travail du Canada en vue d'amétiorer et de promouvoir les programmes de la vue d'amétiorer et de promouvoir les programmes de la vue d'amétiorer et de promouvoir les programmes de la vue d'amétiorer et de promouvoir les programmes de la vue d'amétiorer et de promouvoir les programmes de la vue | Contributions au Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique | 0 | 987 |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu • Prestations d'side à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations et compétition venant des importations, legion • Subventions aux syndicats et aux membres non affiliés au Congrès du travail du Canada • Centre canadien du marché du travail et de la productivité • Autres subventions • Contributions aux programmés de formation 3 056 \$ 3 539 \$ 500 | affiliées au Congrès du travail du Canada en vue d'améliorer et de promouvoir les programmes de | 966 | 060 I |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la compétition venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations économiques dans une industrie ou une sulce de la compétition venant des importations. Subventions aux syndicats et aux membres non affiliés de la congrès du travail du Canada Centre canadien du marché du travail et de la subroductivité congrès du travail et de la subventions aux programmès de formations. | | 127 | 557 |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu Programmes spéciaux de soutien du revenu conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la compétition venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses région Subventions aux syndicats et aux membres non affiliés au Congrès du travail du Canada • Centre canadien du marché du travail et de la su Congrès du travail du Canada • Autres subventions | | \$ 950 8 | \$ 685 8 |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la compétition venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses région région ce sux syndicats et aux membres non affiliés au Congrès du travail du Canada • Centre canadien du marché du travail et de la productivité • Autres subventions • Autres subventions | anoituditino | | |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la compétition venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses région région c'épion et ravail du Canada 636 636 636 636 636 636 636 636 636 63 | COLVE DES SUBVENTIONS | \$ 977 08 | \$ 757 87 |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la compétition venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations économiques dans une industrie ou une région Subventions aux syndicats et aux membres non affiliés au Congrès du travail du Canada Centre canadien du marché du travail et de la | Autres subventions | 661 | 243 |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu • Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la compétition venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses de la restructuration industrielle ou de sérieuses region 24 391 \$ 42 192 \$ | | 000 \$ | 2 000 |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu • Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la compétition venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations économiques dans une industrie ou une | | 989 | 666 |
| Subventions 1983–1984 1984–1985 | Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la compétition venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations économiques dans une industrie ou une perturbations économiques dans une industrie ou une | \$ 168 +7 | 45 192 \$ |
| | Subventions | 1983-1984 | 1984-1985 |

État comparatif des dépenses par activité du ministère pour les années financières 1983-1984 et 1984-1985

(en milliers de dollars)

| TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME | \$ 879 701 | \$ \$ 70 671 |
|---|------------|--------------|
| Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands blessés | 31 272 | 34 390 |
| Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs | 24 810 | 45 638 |
| Administration | 985 8 | 627 6 |
| Politique et communication | 15 118 | 617 91 |
| Services généraux — Travail | 71 244 | 72 937 |
| Service de médiation et de conciliation | \$ 89£ £ | \$ 195 & |
| Activité | 1983-1984 | 1984-1985 |

ÉTATS FINANCIERS

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les années financières 1983-1984 et 1984-1985

(en milliers de dollars)

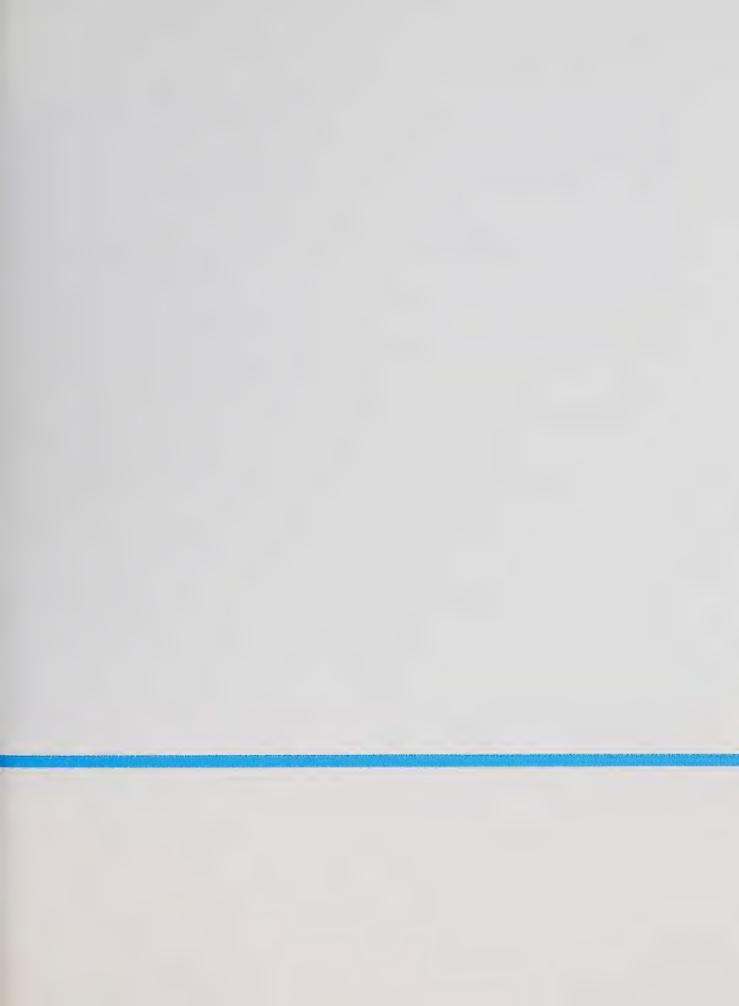
État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles pour les années financières 1983-1984 et 1984-1985

(en milliers de dollars)

| | | | \$ \$70 671 | \$ 879 701 | TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME |
|-----------------|------------|---|-------------|---------------|--|
| \$ \$ 020 621 | \$ 879 701 | JATOT | 11 | | |
| 1351 | 1 254 | Autres dépenses | 11 | 0 | Versement du revenu de l'année précédente* |
| 24 223 | 150 25 | Subventions, contributions et autres paiements de transfert | 3 711 | 3 762 | Contributions aux régimes de prestations des employés |
| † 09 | 250 | Construction et acquisition de machines et de matériel | 761 77 | 10 683 | Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs* |
| <i>L</i> 69 | 653 | approvisionnements | | | |
| | | Services d'utilité publique, fournitures et | 32 899 | <i>LOL</i> 67 | Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands* |
| 977 | 132 | et d'entretien | | | |
| | | Achats de services de réparation | 77 | ΙÞ | Traitements et indemnités d'automobile* |
| 356 | 335 | Location | | | Ministre du Travail — |
| L86 8 | 855 L | Services professionnels et spéciaux | 120 21 | 74 336 | Travail — Subventions inscrites an budget des dépenses et contributions |
| 767 1 | 1 340 | Information | | | , and the second second |
| | 0,0. | | \$ 811 88 | \$ 911 98 | internationales du travail |
| 117 2 | 7 2 2 2 4 | Transports et communications | | | liées au rôle du Canada dans le domaine des affaires |
| 981 <i>L</i> 7 | 997 57 | Versement d'indemnités | | | fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des activités |
| \$ 168 18 | \$ 766 67 | Personnel | | | Travail — Dépenses de |
| 5861-4861 | 1983-1984 | Arifole de dépense | 5861-4861 | 1983-1984 | _ |

^{*}Versements statutaires.

ANNEXE



d'autres fonctions connexes. sources humaines au sein du Ministère, ainsi que des analyses détaillées et la planification des resment des employés, l'orientation des employés, humaines comprennent les évaluations de rendecapés. Les services d'analyse des ressources ment des femmes, des autochtones et des handiexistent dans les divers lieux de travail au détriconçu pour recenser et éliminer les barrières qui du Trésor. Le programme d'action positive est tive du Ministère tel que demandé par le Conseil la dernière main au Plan et rapport d'action posiun comité ministériel, cette section vient de mettre gramme d'action positive. En collaboration avec planification des ressources humaines et du protion et de la révision de textes, de l'analyse et de la langues officielles, de la coordination de la traducdes langues officielles s'occupe de la politique des La Section de l'analyse des ressources humaines et

perfectionnement et Echanges Canada. tionnement, notamment Cours et affections de employés au sujet des programmes de perfecsituation. La section conseille également les choisir un cours précis qui conviendra à chaque peut aider les gestionnaires et les employés à divers cours de formation dispensés ailleurs et profit. Cette section est bien informée sur les et la dotation en personnel: comment en tirer le stress, un autre sur la planification des carrières ques bureaux régionaux, notamment un cours sur donnés à l'administration centrale et dans queldu Ministère. En 1984-1985, divers cours ont été internes qui figurent sur le Calendrier des cours offre et organise un certain nombre de cours La Section de la formation et du perfectionnement

Cette section fournit plusieurs services reliés à la formation linguistique, y compris les demandes d'évaluation des connaissances linguistiques, prodigue conseils et assistance et dispense de nombreux autres services.

Les fonctions de dotation comprennent la dotation des postes de la haute direction et des agents du personnel, des conseils aux gestionnaires et aux agents de dotation, l'élaboration et l'interprétation des lignes directrices, la formation aux gestionnaires et aux employés en matière de dotation et autres fonctions connexes.

district à Montréal, Québec, Moncton, Halifax, Sydney et Saint-Jean (T.-N.). Les employés ont ainsi eu l'occasion de s'entretenir avec une personne compétente en matière d'avantages sociaux.

La Section des relations du travail offre de nombreux services aux gestionnaires et aux employés, notamment l'interprétation des conventions collectives, des conseils à la direction sur les griefs et nouvelles conditions d'emploi, un service de consultation avec les syndicats sur un large éventail de questions, des conseils aux gestionnaires aux prises avec divers problèmes de relations du travail et l'administration de plusieurs programmes de et l'administration de plusieurs programmes de primes.

Les fonctions de classification comprennent l'interprétation des lignes directrices, la formation des gestionnaires du Ministère dans l'élaboration des descriptions de tâches et l'évaluation des postes, un service de consultation à l'intention des gestionnaires sur les réorganisations de programme ou de direction et les classifications des SM et des EX. Cette section est également chargée de surveiller le système de classification et de de surveiller le système de classification et de diriger les jeunes agents de classification.

La Division gère, en outre, un système automatisé qui fournit une vaste gamme de données sur tous les postes et employés du ministère. Elle conseille les gestionnaires sur les exigences linguistiques des postes et administre le programme de primes au bilinguisme.

HOMPINES

La Division des ressources humaines se compose de trois sections: la formation et le perfectionnement, l'analyse des ressources humaines et des langues officielles et la politique de dotation

LES OPÉRATIONS (la dotation et la classification)

La Division des opérations a été créée le 1° octobre 1984 en combinant la Section de la classification et celle de la dotation. La Division, qui est formée de cinq équipes comprenant un agent principal et un agent auxiliaire, s'occupe de la plupart des activités de dotation et de classification en personnel à l'administration centrale et dans les cinq bureaux régionaux.

De tels changements ont été effectués afin de rationaliser le traitement des demandes de services soumises à la Direction du personnel et pour former des agents du personnel qui deviendront des spécialistes dans plus d'un domaine et seront ainsi susceptibles de fournir aux gestionnaires des services plus efficaces et plus complets.

En 1984-1985, la Division a mené à bon terme 1 078 demandes de classification et 722 demandes de dotation.

LES RELATIONS DU TRAVAIL ET LA RÉMUNÉRATION

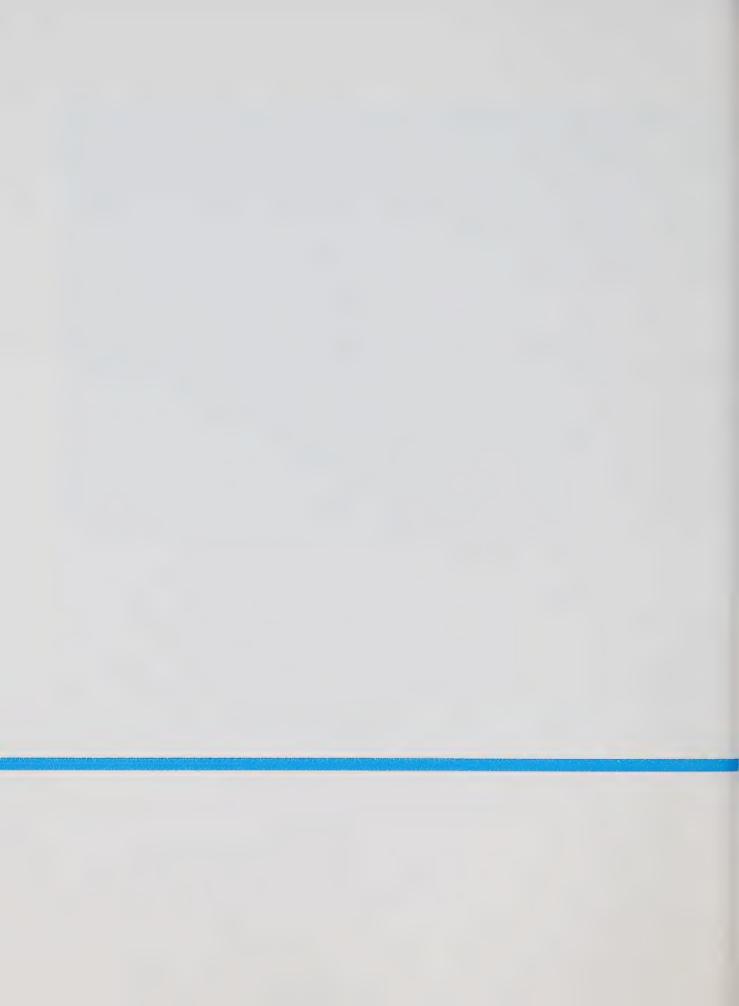
La Division des relations du travail et de la rémuneration s'occupe de la paie et des avantages sociaux, des relations du travail, de la classification (service autre que celui qui relève des opérations), des systèmes de renseignements sur le personnel et de certains aspects du programme des langues officielles.

La Section de la paie et des services aux employés gère la paie et les avantages sociaux et fournit les renseignements sur toutes les questions connexes, notamment les régimes de retraite et les divers régimes d'assurance maladie collective, le régime d'assurance-maladie provincial ou d'assurance-invalidité.

Des séances d'information ont été tenues à l'administration centrale et aux bureaux régionaux et de

LE PERSONNEL ET LES

La Direction du personnel et des services de gestion compte trenteneuf employés et comprend trois divisions. Elle remplit deux grandes fonctions : conseiller les gestionnaires et les employés du Ministère sur toutes les questions touchant le personnel et gérer les divers systèmes du personnel.



thésaurus de la bibliothèque pour la Direction des services administratifs et de la bibliothèque. On a amélioré aussi le processus actuel de demandes, à l'aide d'un glossaire et d'un logiciel pour le traitement des décisions. L'automatisation de la Division de la région des Grands sion de la rémunération de la région des Grands Lacs a fait l'objet d'un examen, et des recommandations ont été formulées en vue d'accroître provisoirement la mémoire grâce à une unité de disques soirement la mémoire grâce à une unité de disques de 275 millions de bits et d'ajouter deux postes de travail pour liquider les arrières de travail.

Au cours de l'année, la Division de la gestion du matériel et des immeubles a intégré le système de registre des comptes de distribution « utilisateur », qui était un système manuel, au système Wang Alliance, ce qui a donné lieu à une utilisation plus efficace des ressources.

La responsabilité des fournitures de bureau et des listes de diffusion du Ministère a été confiée à la Section du contrôle du matériel et des services de distribution, si bien que le Ministère peut centraliser les services communs et, par conséquent, améliorer l'utilisation des ressources.

La distribution centralisée des publications et des imprimés s'est révélée fructueuse et très économique, puisqu'on a pu épargner plus de 65 000 \$ par année.

La vérification régionale, pour 1984-1985, des systèmes de locaux et de télécommunications a été effectuée, et des recommandations ont été soumises en vue d'obtenir des améliorations et une meilleure reddition des comptes. Des politiques concernant les locaux et les télécommunications ont été établies, et les directives ministerielles ont été établies, et les directives ministerielles tions de gestion des biens.

La bibliothèque a entretenu des liens étroits avec d'autres bibliothèques de relations industrielles, particulièrement par sa participation à la réunion annuelle de 1984 du Committee of Industrial Relations Librarians, lequel représente les principales bibliothèques de relations industrielles du Canada et des États-Unis et par ses contacts avec le Toronto Area Industrial Relations Librarians' Group.

Au cours de l'année à l'étude, le système Wang Milance 250, à la **Division des services de traitement de texte**, a continué à prendre de l'expansion. Des terminaux ont été ajoutés aux opérations régionales, au Service fédéral de médiation et de conciliation et à la Direction de l'économique et de la recherche en relations industrielles. Dans ce dernier cas, un opérateur ayant reçu la formation préalable a été affecté au fonctionnement du terminal depuis le Centre de traitement de texte.

L'expansion du système Alliance a créé un besoin de formation en traitement de texte et multiplan, formation qui a été donnée à divers moments au cours de l'année à des opérateurs qui n'étaient pas affectés à ce genre de travail au sein des directions. L'acquisition d'une deuxième unité de disques de 80 millions de bits, au Centre, a satisfait un besoin accru de capacité de mémoire.

Des demandes en vue d'appliquer l'informatique à des postes de travail de secrétaire ont été examinées durant l'année, et on a fait l'acquisition d'un certain nombre de machines à écrire électroniques, dotées d'unités de disques à deux mouvements et d'écrans de visualisation. On a procédé à une étude d'analyse des besoins à la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, et un prosecurité et de l'hygiène au travail, et un prosemmme a été adopté pour l'amélioration du matériel gramme a cte adopté pour l'amélioration du matériel sui existant et l'acquisition de nouveau matériel au cours des prochaines années.

De nouvelles demandes d'intégration au système Wang Alliance ont été étudiées au cours de l'année à l'étude, et elles comprenaient les rapports d'activité de conciliation et de médiation par année civile et exercice financier pour les Services fédéciaux de médiation et de conciliation, ainsi que le raux de médiation et de conciliation, ainsi que le

La bibliothèque a continué à améliorer sa base de données LABORLINE, qui permet l'accès au matériel que reçoivent la bibliothèque du Ministère, le Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine et le Centre de référence en sécurité et hygiène au travail. Environ 5 500 registres dans lesquels les ouvrages sont catalogués et répertoriés ont été ajoutés à LABORLINE au cours de l'année. La base de données renferme plus de 19 000 registres.

à la collection. ments traitant de sujets précis récemment ajoutés renseignent les clients du Ministère sur les docunation sélective de l'information (DSI), lesquelles imprimantes diffusées dans le cadre de la dissemi-Jour sur d'importantes questions ouvrières; et les Jéminine; des bibliographies régulièrement mises à a information du Bureau de la main-d'oeuvre intitulée la Liste des acquisitions du Centre source précieuse pour la publication mensuelle tere. LABORLINE constitue egalement une diques répertoriés par la bibliothèque du Minishygiène au travail et des articles courants de pério-Ministère et du Centre de référence en sécurité et des acquisitions récentes de la bibliothèque du domadaire dans laquelle figure la liste, par sujet, le Bulletin de la bibliothèque, une publication hebproduction de plusieurs sources bibliographiques: LABORLINE est constamment utilisé pour la

La bibliothèque a continué de faire paraître la publication bihebdomadaire intitulée Tables des mutières qui décrit le contenu des articles récents sur les relations industrielles importantes et des journaux économiques reçus à la bibliothèque. Elle a également publié la liste semi-annuelle Périodiques d'intérêt général et journaux et la liste, mise à jour annuellement, intitulée Journaux syndicaux canadiens reçus récemment à la bibliothèque de Travail Canada.

La Direction du traitement des données a préparé un rapport sur l'étude exhaustive qu'elle a faite des besoins en matière d'informatique, pour tous les secteurs fonctionnels de la Division des services de la bibliothèque.

sur les questions du travail. Associée à des réseaux de bibliothèques canadiens et internationaux, la bibliothèque dispense une gamme de services d'information au Ministère, ainsi qu'à une clientiée, d'organismes de recherche privés, d'industries, d'organismes de recherche privés, d'industries, d'autres ministères du gouvernement et du grand public.

La collection de la bibliothèque est internationale par son étendue, et on s'efforce de la tenir à jour le plus possible tout en constituant en même temps une ressource importante pour la recherche historique. Le fonds renferme 150 000 volumes et documents gouvernementaux, une vaste collection de délibérations syndicales, de périodiques se rapportant aux questions du travail et de journaux syndicaux actuels. À celà s'ajoute une collection sur microfilm de journaux syndicaux canadiens datant des premières années du mouvement syndical et des publications du Bureau international du travail, lesquels possèdent une grande valeur historique.

Les principaux sujets traités sont les négociations collectives, le droit des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement, les relations patronales-syndicales, les femmes au travail, l'économie et les questions économiques concernant le travail, le salaire égal, les changements conflits de travail, l'égalité des chances d'emploi, la qualité de la vie au travail, les traitements et les droits des employeurs et des employes, salaires, les droits des employeurs et des travail, la sécurité et l'hygiène au travail, la démocratie industrielle, les pensions, les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène au travail, la productivité au travail, la formation syndicale et conditions de travail, la formation syndicale et l'histoire du mouvement syndical.

L'importance des liens de collaboration que la bibliothèque entretient avec d'autres bibliothèques spécialisées dans des domaines connexes a été soulignée cette année encore du fait qu'elle a continué à leur prêter plus d'ouvrages qu'elle en a empruntés pour le compte du Ministère. Les autres ministères du gouvernement fédéral ont constitué un tères du gouvernement de la clientèle de la bibliothèque.

la gestion des dossiers et de la documentation, la Division des services de la bibliothèque, la Division des services de traitement de texte et la Division de la gestion du matériel et des immeubles.

La Direction est également responsable de l'administration de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur l'accès à l'information et personnels à l'intérieur du Ministère. Entre le 1^{er} avril 1984 et le 31 mars 1985, Travail Canada a reçu six demandes en vertu de la Loi sur l'accès a reçu six demandes en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et deux en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Bien que le nombre des demandes soit peu élevé, 400 journées-personnes ont été consacrées à l'administration de ces deux Lois. Ceci a eu une forte incidence sur les ressources de la Direction des services administratifs et de la bibliothèque.

La Division de la gestion des documents est maintenant désignée sous le nom de **Division de la ges**tion des dossiers et de la documentation, à la suite d'une restructuration interne. Cette Division assume maintenant la responsabilité de la gestion des dossiers, de la gestion du courrier, des manuels et directives, de la gestion des formules et des services de photocopie.

Le Centre de la photocopie, qui se trouve maintenant dans la salle du courrier, fournit un service rapide, économique et de haute qualité en matière de reproduction interne.

Le programme de gestion des dossiers a inauguré une série de nouvelles procédures destinées à améliorer l'efficacité et l'efficience du service. Au nombre de ces nouveautés, mentionnons une nouvelle conception importante du bureau des dossiers et l'application de calendriers de destruction qui eurent pour effet de réduire de 29 % le nombre de dossiers actifs.

Les Services de la bibliothèque comprennent la bibliothèque du Ministère, le Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine et le Centre de référence en sécurité et hygiène au travail. Sa collection est connue comme étant une ressource nationale dans le domaine des publications source nationale dans le domaine des publications

un rapport préliminaire sur le programme de la qualité de la vie au travail. De plus, une évaluation du programme d'éducation ouvrière est en cours et sur le point d'être terminée. La Direction a aussi réalisé une vérification intégrée des opérations de traitement électronique des données et mené des études de postvérification pour les régions des études de postvérification pour les régions des Orands Lacs et du Saint-Laurent, de même Orands Lacs et du Saint-Laurent, de même que pour les services administratifs et de la pibliothèque.

La Direction a, en même temps, joué un rôle important en ce qui a trait aux positions ministérielles touchant la vérification réalisée par les agents du Bureau du commissaire aux langues officielles. Elle a aussi vu à ce que son système informatisé de repérage des recommandations et actions en matière de vérification et d'évaluation devienne pleinement opérationnel.

La Direction procède périodiquement à l'évaluation des principaux programmes du Ministère; elle est chargée de la vérification interne et détaillée de l'activité administrative, y compris le fonctionnement des systèmes et contrôles financiers sur un cycle de six ans.

Étant donné que l'évaluation porte sur la raison d'être des programmes — c'est-à-dire leur pertinence et leur efficacité — tandis que la vérification est centrée sur la bonne administration des diveraces unités qui composent le Ministère, le résultat de ces travaux permet au sous-ministre et à ses principaux collaborateurs de disposer des renseignements nécessaires à la planification des politiques et à la surveillance de la gestion. La Direction constitue en fait le point central des activités d'évaluation et de vérification au sein du Ministère d'évaluation et de vérification au sein du Ministère et, à ce titre, elle est chargée d'assurer la liaison avec les autres ministères et agences qui oeuvrent avec les autres ministères et agences qui oeuvrent dans ces domaines.

LES SERVICES ADMINISTRATIFS ET LA BIBLIOTHÈQUE

La Direction des services administratifs et de la bibliothèque offre des services administratifs propres à appuyer les programmes opérationnels du Ministère. La Direction comprend la Division de

LA PLANIFICATION MINISTÉRIELLE

La Direction de la planification ministérielle est chargée du développement, du soutien et de l'intégrité du système de planification ministérielle.

Au cours de l'année, la Direction a terminé le premier cycle du nouveau système de planification ministérielle, lequel incorpore les fonctions de planification, de surveillance et d'évaluation de la performance au sein de la structure organique et de la structure de programmes du Ministère.

La Direction a dirigé la préparation des premiers Plans ministèriel et opérationnel du Ministère, ainsi que du Plan de dépenses des programmes pour 1986-1987 (troisième partie du budget principal). La Direction a également coordonné la préparation du Plan opérationnel pluriannuel et de semestre dans la Gazette du Canada. Un système semestre dans la Gazette du Canada. Un système de rapports trimestriels sur l'avancement des plans de travail a été mis sur pied.

La Direction a appuyé les gestionnaires dans l'amélioration soutenue de la surveillance des rapports et du système et des indicateurs de mesure du rendement opérationnel.

Signalons enfin, entre autres activités, l'élaboration d'une présentation sur diapositives du système de planification ministérielle, laquelle a été

largement diffusée durant l'année.

L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES ET LA VÉRIFICATION INTERNE

La Direction de l'évaluation des programmes et de la vérification interne a effectué de nombreux travaux. Les activités d'évaluation comportent une appréciation du programme d'éducation des travailleurs et du programme d'enquête sur les vailleurs et les conditions de travail, celle du programme d'aide à l'adaptation des travailleurs et gramme d'aide à l'adaptation des travailleurs et

l'appui des activités centralisées et régionales, des services d'élaboration, d'entretien et de production informatisés.

En plus de maintenir le niveau de production de 38 systèmes opérationnels, la Direction a entamé ou poursuivi des travaux d'expansion dans trois grands secteurs.

Une analyse des exigences visant à déterminer la faisabilité d'informatiser les opérations régionales vient, à la fin de l'année financière, d'être menée à terme. Une fois installé, ce système de traitement étendu dotera chacune des cinq régions d'un système de collecte des données à la source qui permettra d'établir le calendrier des affectations des agents des affaires du travail et fournira une banque de données complète des établissements relevant de la compétence fédérale aux fins de l'analyse de gestion et de l'affectation des ressources.

Le système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives, qui en est au stade de la conception, devrait être mis en œuvre au milieu de 1986. Ce système servira de source centrale de renseignements sur les conventions collectives et la négociation pour les Services centraux d'analyse qui doivent répondre aux demandes de renseignements provenant de la population et du secteur ments provenant de la population et du secteur privé.

Un projet de grande envergure, qui a trait au traitement informatisé des demandes d'indemnisation des accidentés du travail, est à l'étape de la conception et sera implanté dans les régions en 1986 et 1987.

La mise en œuvre de ces deux derniers systèmes a nécessité une amélioration considérable du matériel informatique existant, et l'acquisition d'une centrale de moyenne capacité a dû être envisagée.

La Division des méthodes et de la programmation a également terminé, au cours de l'année à l'étude, la réorganisation de ses activités et de ses ressources en analyse des systèmes, et elle est désormais en mesure d'offrir des services de soutien aux directions du Ministère qui utilisent des microordinateurs.

FES FINANCES

La Direction des finances fournit aux gestionnaires du Ministère des services de comptabilité générale, ainsi que des conseils et des avis sur des questions financières. Elle satisfait à une obligation statutaire : celle de respecter les lois et les ration interne effectuée au cours de l'année, elle comprend maintenant trois secteurs : les services financiers, les systèmes et politiques et la planification et l'analyse financières.

Au cours de l'année à l'étude, de nouveaux accords au titre des contributions ont été conçus et mis en œuvre pour les programmes ministériels de participation à l'expansion, notamment pour le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique.

Un projet d'examen de la possibilité d'automatiser une partie ou l'ensemble des fonctions financières du Ministère a été mis en route. On en poursuivra la réalisation au cours de l'année qui vient.

Les techniques de compte rendu et de prévision en matière de finances ont été améliorées au cours de l'année, ce qui a permis à la Direction de donner de meilleurs conseils et des avis plus pertinents aux cadres supérieurs.

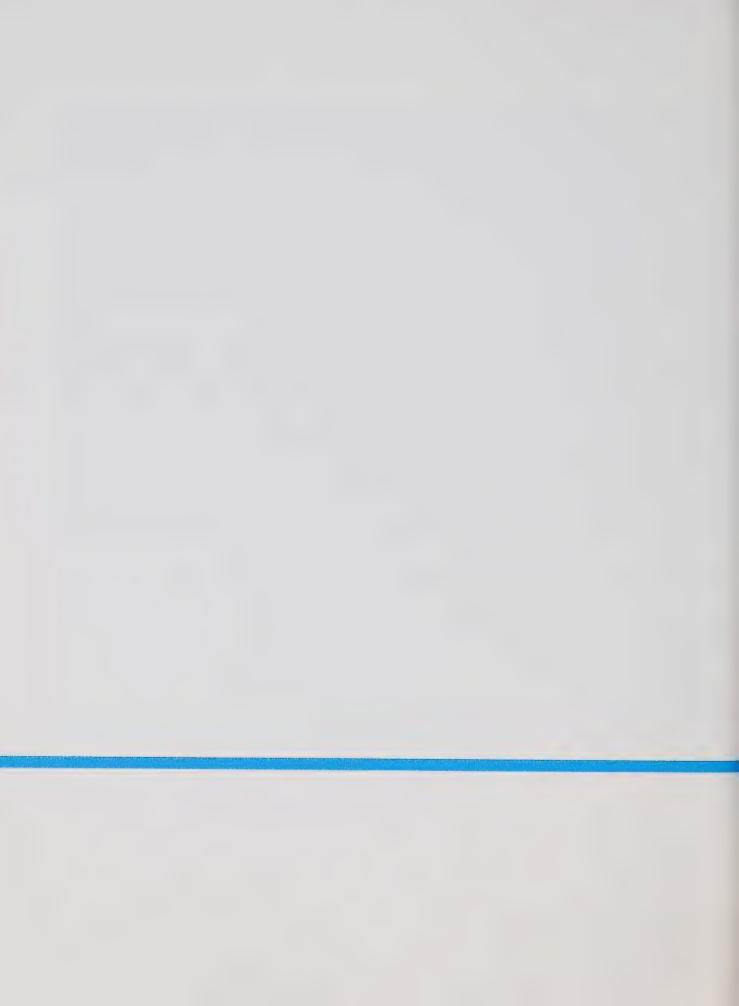
Pour l'informatisation du traitement des demandes d'indemnisation des travailleurs, on a choisi le matériel qui sera utilisé, et l'implantation du système par étapes doit commencer durant le prochain exercice. Plus de 12 millions de dollars ont été recouvrés auprès de trente sociétés de la Couronne en frais d'indemnisation et d'administration payés par Travail Canada aux commissions provinciales des accidents du travail à l'égard d'employés victimes d'accident.

LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Au cours de l'année 1984-1985, la Direction du traitement des données a continué de fournir, à

LES POLITIQUES ET SERVICES ADMINISTRATIFS ET LA SÉCURITÉ TIPO SECURITÉ

La Direction des politiques et services administratifs et de la sécurité élabore et coordonne l'implantation des politiques internes et des systèmes dans les domaines des finances, du traitement des données, de la planification ministérielle, de l'évaluation des programmes et de la vérification interne, des services administratifs et de la bibliothèque, et de la sécurité.



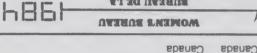
réintégrées dans le poste qu'elles occupaient, et des dispositions ont été incluses touchant la continuation des avantages et l'information des possibilités liées à leur emploi.

Le Code canadien du travail définit à présent le harcèlement sexuel et établit le droit d'un employé de travailler dans un milieu qui en est exempt. Les employeurs doivent diffuser une déclaration de principe qui définit le harcèlement sexuel, indique que l'employeur ne tolérera pas le harcèlement sexuel des employé(e)s et explique comment déposer une plainte. Chacun des employés doit être mis au courant de la déclaration de principe, et un mécanisme doit être mis au point pour traiter les plaintes de façon raisonnable et impartiale.

L'année s'est révélée intéressante sur le plan international, puisqu'elle aura marqué la fin de la décennie des Nations unies consacrée à la femme (1975-1985). L'événement sera souligné par une conférence qui doit avoir lieu à Nairobi (Kenya), en juillet 1985. Travail Canada parrainera la participation de trois représentantes des nera la participation de trois représentantes des gouvernementales qui doit se tenir simultanément.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a aceru sa participation à des expositions et à des manifestations particulières, et il a estimé que ses éléments d'exposition constituent un moyen efficace de favoriser les rencontres et de satisfaire aux besoins du public par tout le Canada. Comme par le passé, le Bureau a mis en route un programme très chargé en matière de recherche et de publications et il a répondu à un nombre croissant de demandes et il a répondu à un nombre croissant de demandes de renseignements.

Travail Labour s'imposent et sur les moyens de les réaliser. se concentrer sur les domaines où des changements des politiques et des programmes actuels, puis de avantages et des inconvénients de la législation, opinions et des manières de voir, de discuter des conférence fournissait l'occasion de partager des au sein de la population active. Il a reconnu que la rale vouée au progrès de la situation des femmes que le Bureau était la première organisation fédéver, dans une allocution prononcée lors du diner, d'un regard sur l'avenir. Le Ministre a fait obsersion d'une vue rétrospective des événements et rémunérée. Cette conférence était à la fois l'occafemmes qui font partie de la population active ment et pour étudier les questions touchant les pour souligner le 30e anniversaire de son établissed'œuvre féminine était l'hôte d'une conférence Les 25 et 26 septembre 1984, le Bureau de la main-



MAIN-D'ORUVRE FÉMININE

1561

Les modifications apportées à la troisième partie du Code canadien du travail en juin 1984, et qui en Code canadien du travail en juin 1985, constituaient le point culminant de plusieurs années d'efforts déployés par le Bureau. Parmi ces modifications figurent d'importants changements aux dispositions touchant la naissance ou l'adoption d'enfants, ainsi que l'insertion, dans le Code, d'une disposition sur le harcèlement sexuel dans le milieu de travail.

Outre une diminution des conditions d'admissibilité au congé de maternité, les travailleurs et travailleuses peuvent maintenant se prévaloir d'un congé non rémunéré pouvant durer jusqu'à vingtquatre semaines, dans le cas où ils sont responsables de soins à donner à des nouveau-nés ou à des enfants adoptés. Pour être admissibles au congé de maternité et au congé pour soins à donner à un enfant, les employé(e)s en question doivent pouvoir attester d'un emploi continu de six mois. À leur retout, ces personnes doivent être

LE BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

L'année à l'étude a été marquée par le 30° anniversaire du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, par d'importantes modifications apportées au Code canadien du travail, par la clôture de la première décennie des Nations unies consacrée à la femme et, enfin, par un programme complet d'expositions et de publications.

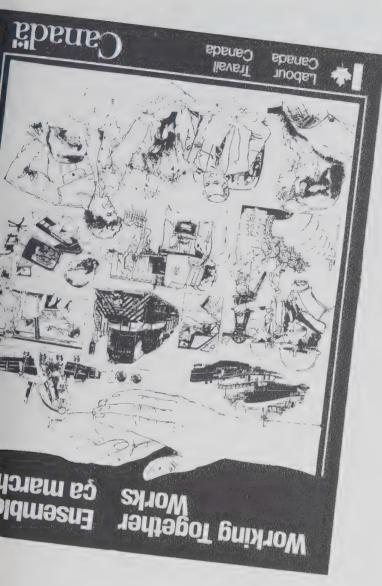
La Section de l'audiovisuel a conçu quatre présentations vidéo spéciales de renseignements sur les modifications au Code canadien du travail, sous les titres suivants : « Un aperçu », « Modifications à la partie III », « Comités mixtes de sécurité et d'hygiène ». La Direction a également continué à administrer la Cinémathèque nationale des relations industrielles (CNRI), de concert avec l'Office national du film. Au cours de l'année, plus de 6 000 personnes ont réservé des films de la CNRI. Vers la fin de l'année, le catalogue de la CNRI. Vers la fin de l'année, le catalogue de la tion d'une version à jour au cours de la prochaine année financière.

La Section de la rédaction, de l'édition et des arts graphiques s'est lancée dans un programme d'édition d'envergure, faisant paraître quelque 140 ouvrages qui traitent de tous les aspects du mandat du Ministère, y compris la Revue annuelle du Ministère dont la parution coïncide avec la fête du Travail.

Parlement et d'autres auditoires spécialisés. quels ont été prononcés par le Ministre devant le modifications au Code canadien du travail, leségalement rédigé de nombreux discours sur les d'information à travers le pays. La Direction a agents des affaires du travail pendant leurs séances des présentations audiovisuelles à l'usage des complément à la documentation écrite, préparè une conférence de presse ministérielle et, comme sitions spéciales des modifications. Elle a organisé lois du travail en mettant en reliet certaines dispole processus de consultation et l'élaboration des d'information renfermant des données de base sur canadien du travail. Elle a conçu un cahier troisième, quatrième et cinquième parties du Code au dépôt et à l'adoption des modifications aux publier des documents d'information relativement prise de la Direction a consisté à élaborer et à Au cours de l'année à l'étude, la principale entre-

programmes et les services du Ministère. Au cours de l'année à l'étude, le Ministère a participé à plus de 50 expositions, conférences et autres événements spéciaux qui se sont déroulés un peu partout up pays. Il y a eu EXPO Québec, à Québec, la Donférence sur l'hygiène et la sécurité au travail du Congrès du travail du Canada, à Winnipeg, et a Conférence industrielle sur l'ergonomie, à Droonto. Une vitrine spéciale a été installée dans le Bureau de service du Canada, à Halifax, pour le compte du Bureau de la main-d'oeuvre féminine.





Les deux principaux éléments de la Direction, opérations et affaires ministérielles, collaborent étroitement avec les chargés de programmes et les bureaux régionaux à la planification, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, des programmes et des stratégies de communications du Ministère. La Division des opérations est principalement responsable des services de créativité et des relations avec les médias, alors que la services permanents de planification et de liaison à l'appui de ces activités.

Pendant l'exercice 1984-1985, de nombreuses initiatives entreprises par la Direction des communications ont rehaussé l'image du Ministère et permis de susciter une meilleure collaboration entre les syndicats, les entreprises et le gouvernement. Rappelons, entre autres, les allocutions et les discours prononcés par le Ministre, les présentations visuelles et les imprimés en vue du dépôt et de l'adoption des modifications au Code canadien accompagnées de posters sur les programmes et les services offerts par le Ministère, ainsi que certaines affiches proclamant le slogan « Ensemble, ga marche ».

grand public. seignements provenant des journalistes et du répondu à plusieurs milliers de demandes de renjournaux communautaires et ethniques du pays et les activités de Travail Canada pour diffusion aux medias a également publié une série d'articles sur privé et public. La Section des relations avec les relations du travail et aux décideurs des secteurs vail, aux dirigeants syndicaux, aux spécialistes des distribué périodiquement aux chroniqueurs du tranaux et les magazines canadiens. Ce rapport est nions en matière de travail publiés dans les joursur le travail, sélection de commentaires et d'opiconduces de presse et de publier la Revue de presse de fournir au Ministère un service quotidien de La Section des relations avec les médias a continué

La Direction a monté des expositions sur le Ministère et sur des programmes en particulier afin de promouvoir et d'expliquer les lois, le mandat, les LES COMMUNICATIONS

La Direction des communications est chargée de la planification et de la mise en œuvre des programmes de communications du Ministère. Bien qu'un programme particulier puisse parfois faire l'objet d'une campagne orchestrée à l'intention de certains groupes importants de clients à l'échelle nationale ou régionale, le Ministère demeure somme toute le centre principal des activités dans un contexte global de stratégie ministérielle.

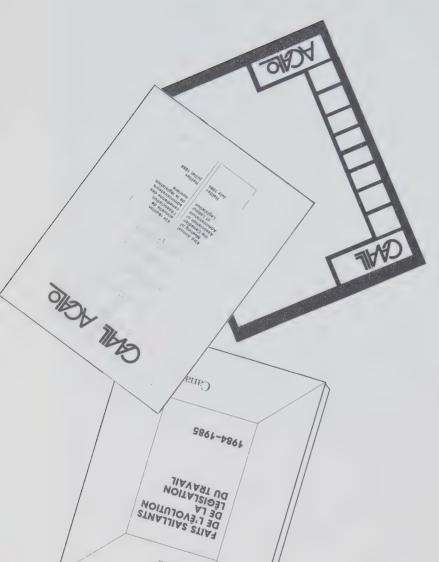
LES RELATIONS La Direction des relations fédérales-provinciales a pour mandat d'assurer la liaison entre les gouvernements fédéral et provinciaux sur les questions et de préparer les réunions consultatives entre le participants appartenant au monde des relations participants appartenant au monde des relations industrielles. L'une des fonctions principales de la Direction consiste à analyser les tendances et consiste à surveiller et à analyser les tendances et consiste à analyser les tendances et

L'une des fonctions principales de la Direction consiste à surveiller et à analyser les tendances et les problèmes propres aux questions du travail dans le champ des compétences provinciales. Pour y parvenir, la Direction maintient un centre de documentation sur la législation ouvrière au Canada, lequel fournit aux gouvernements et au public des analyses et le résultat des recherches.

La Direction fait aussi office de secrétariat de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), laquelle constitue un instrument de coopération sur les questions du travail entre les paliers fédéral et provinciaux de gouvernement.

LA SECTION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La section a pour tâche d'examiner les recommandations de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel (commission Wallace) lorsqu'elles se rapportent aux travailleurs à temps partiel qui relèvent de la compétence fédérale. La mission du groupe, qui relève directement du sous-ministre adjoint, politiques, est de recueillir les données nu le travail à temps partiel dans les nécessaires sur le travail à temps partiel dans les secteurs de compétence fédérale au moyen de sondages et de consultations importantes avec les gouvernements provinciaux, les employeurs et les syndicats. L'analyse des données recueillies sera suivie de recommandations destinées à apporter les changements appropriés en matière de politique ou de législation.



La Direction est la source de l'information que l'on fournit sur les questions de productivité, de virage technologique et de politiques concernant la retraite et le régime des pensions. Elle remplit cette charge en préparant des séances d'information et des exposés de politiques et en assurant la liaison avec le gouvernement et les organisations privées.

La Direction administre le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique et fournit un appui financier à la Direction de la productivité du Centre canadien du marché du travail et de la productivité; elle conseille également le sous-ministre qui est membre du conseil d'administration de ce centre.

LES RELATIONS INTERNATIONALES

La Direction des relations internationales coordonne la participation du Canada aux activités internationales dans le domaine du travail, particulièrement à celles de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) dont le conseil d'administration compte le Canada parmi ses membres.

La Direction fournit à l'O.I.T. l'information documentaire sur le Canada et coordonne la participation canadienne aux réunions régulières de l'O.I.T. à Genève. Elle coordonne en outre la préparation des rapports sur l'application des conventions de l'O.I.T., ratifiées par le Canada, et étudie les plaintes déposées par les syndicats et étudie les plaintes déposées par les syndicats canadiens auprès du Comité de la liberté syndicale de l'O.I.T.

La Direction planifie présentement la Conférence des États d'Amérique, membres de l'Organisation internationale du travail, qui aura lieu à Montréal en mars 1986.

LES POLITIQUES ET L'ANALYSE STRATÉGIQUE

La Direction des politiques et de l'analyse stratégique étudie les principaux problèmes socioéconomiques et voit à l'intégration complète du travail au processus gouvernemental d'élaboration des politiques. Parmi ces responsabilités majeures, la Direction s'occupe des séances d'information et de l'analyse des documents relatifs aux questions syndicales et aux problèmes d'économie du syndicales et aux problèmes d'économie du



Les objectifs du groupe sont les suivants:

- fournir une tribune aux représentants du gouvernement et des syndicats pour qu'ils puissent se rencontrer et échanger des idées, à titre de partenaires égaux, sur l'élaboration des politiques sociales et économiques;
 veiller à ce que le gouvernement soit tenu au courant des vues du mouvement syndical à courant des vues du mouvement syndical à
- cats, en faisant valoir les avantages de la consultation, une compréhension et une - cats, en faisant valoir les avantages de la consultation, une compréhension et une sensibilisation à l'égard du désir que le gouvernement a exprimé touchant l'esprit de collaboration en matière d'élaboration de politique publique;
- servir de canal à l'opinion du gouvernement, des entreprises et des syndicats, afin de favoriser une consultation ouverte et honnête.

En collaboration étroite avec le Congrès du travail du Canada et d'autres centrales syndicales, la section élabore présentement une série de colloques sur l'éducation en matière de technologie où l'on aborde les questions complexes qui entourent le virage technologique en milieu de travail.

LES POLITIQUES ET

En général, la Direction des politiques et de la liaison est chargée de l'analyse et de l'élaboration de la politique sur les questions socio-économiques reliées au travail, d'exposés à l'intention des comités du Cabinet et d'autres réunions, ainsi que de la liaison avec les autres ministères fédéraux, les provinces, les organisations du secteur privé et les organismes internationaux. Trois directions relèvent du directeur général des politiques et de la liaison.

La Direction possède aussi une bibliothèque renfermant plus de 8 000 conventions collectives canadiennes ratifiées actuellement, ainsi qu'un historique des conventions.

LE SERVICE D'INFORMATION SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES (SIRI)

syndicats et des associations de gens d'affaires. promotion lors des réunions et des conférences des ment au moyen d'activités de participation et de d'employés ainsi que les universitaires, principalesyndicats, les centrales syndicales, les associations relations avec des groupes de clients tels que les possible à la demande. Le Service entretient des foule de documents d'information le plus adapté rieur de Travail Canada, afin de produire une recueille des données à l'intérieur comme à l'extérapports, et ils consultent les directions où l'on d'information pertinentes, les statistiques et les duelles, les agents du SIRI examinent les sources au Canada. Pour satisfaire aux demandes individ'information du monde des relations industrielles Le SIRI a été créé pour répondre aux besoins

Le SIRI est chargé d'administrer le programme gouvernemental de détachement des employés, lequel favorise l'affectation temporaire de personnel entre la Fonction publique fédérale et les organisations de travailleurs.

LA SECTION DES AFFAIRES PUBLIQUES

La Section des affaires publiques a été créée récemment dans le but d'établir une structure et un mécanisme permettant de promouvoir le dialogue entre les syndicats, les entreprises et l'État et de veiller à ce que les questions concernant le travail soient réparties de façon stratégique dans l'ensemble du gouvernement.

En outre, la section est chargée de l'examen de la politique concernant la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT), y compris les recommandations au Cabinet en matière de désignation sectorielle et régionale, l'analyse économique des prestataires et la liaison avec d'autres ministères engagés dans la politique d'adaptation des travailleurs. Les responsabilités à l'égard de la loi PAT seront renforcées par la création d'un groupe PAT dont le directeur relèvera du directeur général des Services centraux d'analyse.

On y voit également à l'administration de deux programmes de subventions à la recherche, soit le programme des subventions non sollicitées (62 000 \$ par année), lequel appuie les initiatives de la clientèle du Ministère contribuant à la réalisation des objectifs de Travail Canada, et le prosation des objectifs de Travail Canada, et le protaire de subventions à la recherche universitaire (40 000 \$ par année), lequel favorise et appuie la recherche dans le domaine des relations du travail et de l'économie du travail.

LES DONNÉES SUR LE TRAVAIL

La Direction des données sur le travail recueille, analyse et diffuse des renseignements se rapportant au monde du travail; elle produit et tient à jour des informations détaillées sur les salaires selon l'occupation et sur certaines conditions de travail; elle rient compte des progrès et des résultats des négociations collectives, de la nature et de l'ampleur des conflits de travail et enregistre les noms et les caractéristiques des syndicats noms et les caractéristiques des syndicats

La Direction fait paraître régulièrement une série de publications qui contiennent des renseignements détaillés sur le marché du travail. La plupart de ces périodiques sont à la disposition du public.

D'ANALYSE LES SERVICES CENTRAUX

Les Services centraux d'analyse sont chargés de l'analyse, de la recherche, de la collecte des données et de leur diffusion, de même que des études de politiques dans le domaine de l'économie du travail et des relations industrielles. Ils rassemblent et publient une grande variété de données et d'informations sur les résultats de la négociation collective.

Trois directions distinctes assument le travail des Services centraux d'analyse.

L'ÉCONOMIQUE ET LA RECHERCHE EN RELATIONS INDUSTRIELLES (ERRI)

Le travail de cette section comprend l'analyse des répercussions des questions socio-économiques et des tendances sur le système des relations industrielles au Canada. La section voit à examiner et à évaluer les propositions de programmes et de politiques en fonction de leurs répercussions sur les relations industrielles, et en vue d'assurer la cohérence avec les autres priorités du gouvernement. La section est également chargée de l'étude des relations industrielles canadiennes à l'appui d'initiatives à court et à moyen termes en matière de politique. Elle rédige les études préparatoires et les politique. Elle rédige les études préparatoires et les rapports de recherche à l'intention des hauts fonctionnaires, de groupes particuliers de clients et du grand public.

La section procède également à des analyses et à des recherches dans le domaine de l'établissement des salaires et des structures salariales, comme à l'égard d'autres questions touchant l'économie du travail, et elle informe les cadres supérieurs des faits nouveaux qui se produisent dans ces différents domaines.

LES POLITIQUES

collective, Ses principales fonctions comprennent: fondamentales sur le marché du travail et d'informations concernant la négociation programme est en quelque sorte le dépôt d'une gamme complète de données des politiques, afin de répondre aux signaux du milieu à la fois interne et externe. Ce Le programme des politiques est orienté uniquement vers l'analyse et l'élaboration

• l'élaboration des politiques économiques et sociales;

des séances d'information;

"Organisation internationale du travail (O.I.); aux questions du travail, et avec les organismes internationaux comme nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs qui s'intéressent e la liaison avec les provinces, les autres ministères fédéraux, les organisations

Ministère; • un soutien analytique des activités opérationnelles et des politiques du

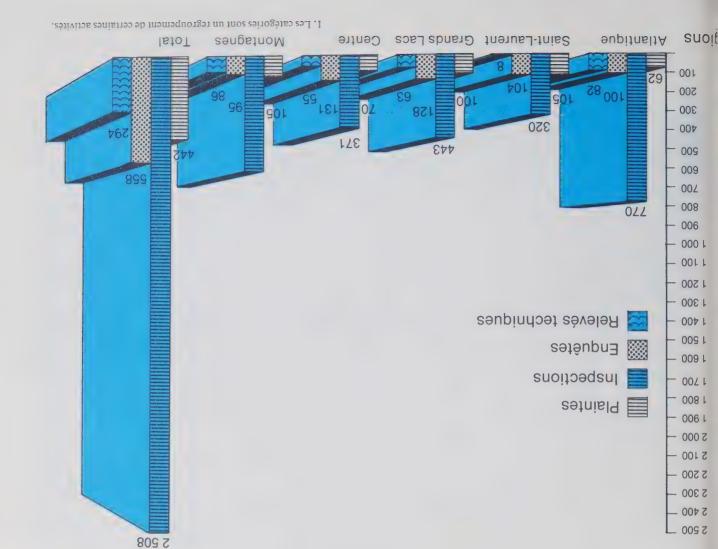
collective et les questions du travail; • la collecte, l'analyse et la diffusion des informations sur la négociation

• l'élaboration et la gestion des programmes;

• les projets spéciaux périodiques. • les affaires publiques; et

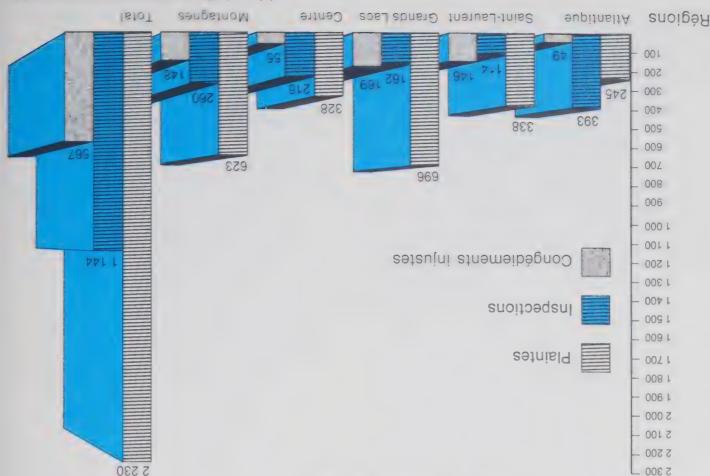
travail a temps partiel. Direction des politiques et de la liaison, ainsi qu'une section chargée du dossier du politiques, les Services centraux d'analyse, une section des affaires publiques, la Le programme des politiques met à contribution le cabinet du sous-ministre adjoint,

QUATRIÈME PARTIE DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL, CAS RÉGLÉS¹ AU COURS DE LA PÉRIODE DU 1º AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985



QVT, à savoir le Syndicat des pêcheurs et travailleurs assimilés à Vancouver et la conférence « Sur le travail humain » qui s'est tenue à Edmonton. Enfin, 25 bourses ont été accordées à des syndiqués pour leur permettre d'assister à des conférences et de participer à des voyages d'études.

TROISIEME PARTIE DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, CONDITIONS DE LA PÉRIODE DU CAS RÉGLÉS¹ AU COURS DE LA PÉRIODE DU 1^{€1} AVRIL 1984 AU 31 MARS 1985



Au cours du mois de mars 1985, le bureau régional a dirigé un programme intensif d'information sur les modifications apportées aux troisième et quatrième parties du Code canadien du travail, afin de les rendre familières aux employeurs des secteurs privé et public, aux organisations de travailleurs et aux principales organisations visées par la législation fédérale. Plus de 40 colloques nécessitant la participation de 716 personnes ont été organisés durant cette période.

Le groupe chargé des indemnités en cas d'accidents du travail a traité plus de 6 000 réclamations pour blessures, en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, et il a recouvré 317 000 \$ grâce à des règlements obtenus par suite de l'intervention d'un tiers. Un certain nombre de colloques ayant pour objet la procédure des réclamations ont été organisés aussi pour les réclamations un secteur public.

En vertu du programme de formation syndicale du Ministère, 24 syndicats non affiliés ont fait des demandes d'aide financière pour plus de 138 077 membres. Les subventions accordées par Travail Canada à ces syndicats ont dépassé 230 127 \$.

reçu un financement en vertu du programme de la mateurs internes. Deux groupes importants ont programme de la QVT et la formation de trois ani-Colombie-Britannique pour le démarrage d'un cier à une usine de montage de camions en l'Alberta. On a également accordé un apput finantion d'un cours du soir sur la QVI à l'université de fourni une aide financière et technique à l'élaboraactuellement des problèmes de la vie au travail, et afin de discuter les tendances qui se dégagent représentants des travailleurs et des entreprises, patronat, participé à plus de 20 réunions avec des sensibilisation à l'intention des syndicats et du ments, les agents ont dirigé plusieurs atéliers de réponses données à 130 demandes de renseigneà faire face à une demande croissante. Outre les du Ministère, et il a élargi ses activités de manière pour le programme de la qualité de la vie au travail Le bureau régional a constaté un intérêt nouveau

Le conseiller technique en matière de santé et de sécurité a mis au point et entretenu une liaison étroite avec les éléments intéressés, durant la conception, la construction et les premières phases des activités du port charbonnier de Ridley Island, d'un débit de 12 millions de tonnes par année, et avec le terminus céréalier de 275 millions de capacité de production est de 3 millions et demi de tonnes par année. Cette liaison a aidé les parties intéressées à se conformer à la quatrième partie du Code canadien du travail et aux Règlements concernant l'hygiène et la sécurité professionnelles.

Le programme régional d'éducation, établi en vertu de la troisième partie du Code traitant des normes de travail, a été élargi de manière à inclure un certain nombre de colloques à l'intention des conseils de bande indiens, afin d'assurer une plus grande sensibilité aux plaintes déposées par les employés faisant partie des bandes, et d'assurer ainsi la conformité avec le Code pour réduire au minimum les plaintes de congédiement injuste. L'agent des affaires du travail, cantonné à Whitehorse, s'est rendu à Yellowknife pour y diriger un séminaire à l'adresse de la Northern Aviation Transportation Association sur les troisième et Transportation Association sur les troisième et quatrième parties du Code canadien du travail.

en Colombie-Britannique. travaux sont effectués sans convention collective et leur complexité ont été attribués au fait que les ment d'Expo 86. Le nombre accru des inspections Charlotte, à Kamloops (C.-B.) et sur l'emplacechantiers de construction dans l'île de la Reinela rémunération. Elles mettaient en cause les lées à la suite d'une série de plaintes portant sur procédé à un certain nombre d'inspections détailenregistré en 1983. Le bureau régional a aussi 20 % le recouvrement des arriérés de salaire telles activités ont permis d'accroître d'environ tion du nombre des plaintes à ce chapitre. De et les heures de travail, par suite d'une augmentaaccompli au titre de la Loi sur les justes salaires Il y a eu un travail considérable qui a été

dos, en retenant les services d'un étudiant de l'université de la Colombie-Britannique durant les mois de juillet et août. Plus de 2 000 employés et surveillants ont assisté à 106 présentations sur le sujet. Ce programme a été bien accueilli et il sera élargi en 1985.

Le bureau de district de Vancouver a mené et la cenquêtes techniques sur la poussière de céréales et la ventilation, y compris des tests de qualité de l'air dans des milieux où on retrouve des émana-série de tiesel et des polluants de la peinture. Une série de tests sur les radiations de l'équipement TEV a été effectuée à la Compagnie de téléphone de la Colombie-Britannique, avec l'aide d'ingéde lieurs en hygiène industrielle de la Direction de la nieurs en hygiène industrielle de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail du siège central a Ottawa.

Les agents des affaires du travail de district ont procédé, pour leur part, à une série d'inspections techniques durant l'installation et la mise en marche de deux nouvelles grues à colonne de 45 mètres à la base navale d'Esquimalt du ministre de la Défense nationale. Plus de 50 inspections de la Défense nationale. Plus de 50 inspections de sécurité ont été effectuées en collaboration avec la Garde côtière canadienne dans des contres de communications éloignés, le long de la côte de la Colombie-Britannique, en vue de l'élaboration de procédures de sécurité au travail, à l'intention des employés qui voient à l'entretien des lieux et qui travaillent souvent dans des conditions disfriciles en raison des accidents de terrain et tions difficiles en raison des accidents de terrain et des intempéries.

À la suite d'un certain nombre de problèmes d'hygiène et de sécurité qui se sont posés dans les wagons de voyageurs au cours de 1983, le bureau régional, en collaboration avec les chemins de fer et les syndicats, a mis en route un important programme de formation et d'inspection en matière de sécurité, lequel comprenait une série de collodues destinés aux comités d'hygiène et de sécurité, en vue de promouvoir une sensibilité accrue dans ce domaine.

d'information indiquant la marche à suivre, de même que des colloques organisés sur le thème des droits et de la responsabilité se sont révélés des instruments utiles pour l'information de la clientèle.

Ce même service a soutenu, en outre, le programme de prévention des blessures au dos de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, en vue de réduire le nombre des lésions dorsales.

Le bureau régional a continué de promouvoir les programmes du Ministère qui dérivent des lois et ceux d'application volontaire, grâce à :

- une participation active à diverses manifestations, colloques et expositions;
- la présentation d'environ 70 séances d'information destinées à la clientèle et conçues pour la renseigner sur les changements apportés aux lois;
- sa participation au cours annuel de weekend du Conseil du travail de Winnipeg où elle a offert un cours sur la législation fédérale du travail et les comités d'hygiène et de sécurité; toutes les directions du Ministère y étaient représentées.

LA RÉGION DES MONTAGNES

La région des montagnes, qui est la plus vaste des Opérations régionales, comprend la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest. Elle possède son bureau principal à Vancouver, et des bureaux de district dans chacune des villes suivantes: Edmonton, Calgary, Lethbridge, Whitchorse, Prince George et Relowna, et deux à Vancouver.

Le bureau régional s'est montré très actif dans la poursuite du programme d'éducation en matière d'hygiène et de sécurité tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Des colloques ont été organisés sur divers sujets tels que la sécurité dans les laboratoires, les limites imposées à l'accès aux fils sous tension, les dangers d'explosion de la poussière céréalière et les enquêtes sur les accidents. Le bureau régional a également dirigé un programme intensif de prévention des blessures au programme intensif de prévention des blessures au programme intensif de prévention des blessures au

Les propositions tirées d'une enquête de sécurité de l'Hudson Bay Mining and Smelting, à Flin Flon (Manitoba), ont été débattues avec les provinces du Manitoba), ont été débattues avec les provinces naires se sont entendus sur une définition de la Saskatchewan. Les partectégion minière de Flin Flon, et il a été convenu que Sécurité et hygiène au travail du Manitoba et le bureau régional du centre travailleraient ensemble à la mise au point d'un programme d'hygiène et de sécurité pour les employés de la région en question. Un accord de principe est intervenu entre les parties, et les règlements pertinents font actuellement l'objet d'un examen commun de la part des ment l'objet d'un examen commun de la part des autorités fédérales et provinciales.

Tout en procédant aux inspections de routine déjà planifiées et en donnant suite aux plaintes de la clientèle, le bureau régional du centre a entrepris la réalisation d'un projet spécial: l'inspection des locaux de séjour pour le compte de la Custom Combiner's Association. Ce projet a nécessité des voyages dans trois provinces et l'inspection des 31 locaux.

Les Services de consultation dans le domaine des programmes d'application volontaire ont fourni des contributions au titre de la formation syndicale à 11 syndicats indépendants et accordé trois bourses à des particuliers.

En outre, au cours de l'année écoulée, une étude de faisabilité a été réalisée sur l'élaboration d'un réseau manitobain à l'usage de ceux qui s'intéressent aux questions de la vie active. À l'université de Regina, les chercheurs ont évalué l'effet de l'avènement de la nouvelle technologie sur les méthodes de travail et la productivité dans deux locaux de travail différents. Le Cooperative Collocaux de travail différents. Le Cooperative College of Canada a continué à préconiser la qualité de la vie au travail par le biais de colloques et de la production d'une vidéocassette intitulée Taking Care of Business — QWL Is Good Management.

Le Service d'indemnisation des employés de l'État a poursuivi ses efforts pour promouvoir les droits des employés du gouvernement fédéral à l'indemnisation en cas d'accident du travail. L'affiche « Teddy Bear », accompagnée d'un feuillet

ment fédéral à l'égard du développement communautaire. Cette initiative fait suite aux accords sur le développement économique et régional conclus avec l'Ontario.

LA RÉGION DU CENTRE

La région du centre comprend le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan. Cette région a son siège à Winnipeg et des bureaux de district à Winnipeg (deux), Regina, Saskatoon et Thunder Bay.

entreprises. des programmes analogues avec les autres bureau régional examinera les moyens d'inaugurer prises de grains ont manifesté leur intérêt, et le pays. A la suite de ces activités, d'autres entrecertain nombre de risques dans les silos à grain du distincts qui, une fois réalisés, élimineront un ont permis d'établir sept programmes d'activité muns aux deux administrations. Ces rencontres résoudre un certain nombre de problèmes comen oeuvre un programme de sécurité destiné à Iravail Canada, en vue de planifier et de mettre des blès de la Saskatchewan et de la direction de reprises, un comité formé de la direction du Pool la sécurité au travail ont rencontré, à plusieurs Les agents chargés de veiller à l'hygiène et à

Pour la troisième année consécutive, le bureau régional du centre a parrainé un programme de prévention des blessures au dos, en ayant recours aux services de deux étudiants en médecine du travail de l'université du Manitoba. Durant quatre mois, ces étudiants ont fait 251 présentations à 3 803 employés de la Fonction publique et à des entreprises clientes.

L'établissement de recherche nucléaire de Whiteshell est entré en contact avec le bureau régional en vue d'obtenir une aide pour élaborer un programme de sécurité destiné à ses chantiers de forage dans le nord-ouest de l'Ontario. Des réunions ont eu lieu avec la direction de l'entreprise pour mettre au point la marche à suivre qui s'impose dans le cas des travaux effectués dans les régions boisées.

LA REGION DES GRANDS LACS

La région des Grands Lacs comprend toute la partie province de l'Ontario, à l'exception de la partie qui s'étend au nord-ouest. Son bureau principal est situé à Toronto et des bureaux de district sont répartis comme suit dans la province : deux à répartis comme suit dans la province : deux à Toronto, un à Ottawa, un à London et un à Sudbury.

prévision de la proclamation, en mars 1986. personnes visées par le Code, ont été organisées en du Code, des séances d'information, à l'usage des des modifications apportées à la quatrième partie suite de l'adoption par le Parlement, en juin 1984, le Conseil canadien des relations du travail. A la l'agent chargé de l'enquête, ni ultérieurement par imminent », mais elle n'a pas été retenue par Code canadien du travail concernant le « danger travail a été soulevée en vertu des dispositions du contestation sur le fait de fumer dans les locaux de dents. Durant la période à l'étude, une première un taux élevé de fréquence et de gravité des accicentrées sur les secteurs industriels qui affichaient travail, les activités de la région ont été davantage Dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au

En matière de conditions de travail, les plaintes pour congédiement injuste, salaire non payé et autres griefs relatifs à la rémunération ont été, semble-t-il, le reflet du lent redressement économique observé depuis la récession de 1982. Bien qu'à ces divers égards, aucun mouvement de hausse n'ait été signalé au cours de cette période, plutôt faibles. Les cessations d'emploi collectives traduisant le déclin de certains secteurs ont été traduisant le déclin de certains secteurs ont été plus nombreuses qu'au cours de la période précédente.

Au cours de l'année à l'étude, le programme de la qualité de la vie au travail a permis de financer un nombre limité de projets et de parrainer des candidats qui ont ainsi pu suivre des cours sur le concept et les principes de la QVT donnés à l'univercipt et les principes de la QVT donnés à l'univercipt et les principes de la QVT donnés à l'université. Ces efforts ont contribué efficacement à l'élaboration d'une prise de position du gouverne-

rale et que les lois fédérales et provinciales diffèrent sur ce sujet.

D'autres activités reliées à la législation ont également été entreprises. Ainsi, le bureau régional a participé aux travaux du groupe de travail national visant l'élaboration d'une politique ministérielle en matière de conformité dans l'application des troisième et quatrième parties du Code canadien du travail. Les récentes modifications apportées à ces dernières ont amené la mise en œuvre d'un programme d'information destiné à la clientèle du Ministère.

d'avenir », sous le thème « La jeunesse face à ses perspectives de la jeunesse québécoise qui a eu lieu à Québec le bureau régional a participé au Festival national d'étudiants de l'université de Sherbrooke. Enfin, également été organisée à l'intention d'un groupe Montréal. Une autre sur la législation du travail a tenue devant 250 délégués réunis en congrès à troisième et quatrième parties du Code avait été phone (ACET), une séance d'information sur les l'Association canadienne des employés de télél'année à l'étude, à la suite d'une invitation de travailleurs non syndiqués. Déjà, au cours de employeurs, aux autres syndicats, ainsi qu'aux gramme qui, elle, s'adressera aux petits Puis, on passera à la deuxième phase du prosyndicales et des syndicats les plus importants. confrer sous peu les représentants des grandes majorité des grandes entreprises. On entend rendonné au bureau régional des présentations à la avaient reçu au préalable la formation requise, ont équipes d'agents des affaires du travail, qui Au cours de la première phase du programme, des

Vu l'intérêt manifesté, on a décidé de poursuivre le programme d'information destiné aux employeurs assujettis à la Loi sur l'indemnisation des des employés de l'État. En outre, la Division de la réparation des accidents du travail communique par ordinateur avec la Commission provinciale des accidents du travail pour obtenir l'information dont elle a besoin, ce qui permet d'accélérer l'étude des dossiers de réclamations et de les traiter avec plus d'efficacité.

concertation patronale-syndicale sur les lieux de travail. En vertu du même programme, le bureau régional a également contribué à faire démarrer un projet d'amélioration de la qualité de la vie au travail et de la productivité chez Transport Brazeau, un important employeur relevant de la compétence fédérale et oeuvrant dans l'industrie du transport routier.

Des contributions s'élevant à 185 091 \$ ont été accordées à des syndicats indépendants et à des syndiqués sous forme de bourses dans le cadre du programme d'aide financière à la formation syndicale.

En vertu du programme des conditions de travail, différentes interventions dans le secteur du transport routier ont permis à plus de 500 travailleurs de récupérer des montants de l'ordre de 322 000 \$ en compensations pour cessations d'emploi et en indemnités de vacances annuelles.

cette association relèvent de la compétence fédéindustrie, étant donné que plusieurs membres de de comités d'hygiène et de sécurité au sein de cette poter un plan d'action commun sur la formation port routier en vue d'étudier les possibilites d'elaavec l'Association provinciale du secteur du trans-Canada. Plusieurs rencontres ont été organisées tants du Comité de sécurité de la société Air ticipation de Transports Canada et des represenduré six semaines et ont également necessite la par-Canada à l'aéroport de Dorval. Les travaux ont l'amiante dans trois zones occupées par Air pied un vaste programme d'enlèvement de être social et la société Air Canada ont mis sur accidents. De plus, Travail Canada, Sante et Bienleurs et pouvaient, en définitive, provoquer des vitrés qui gênaient le champ de vision des contrôla distorsion optique causée par les panneaux aérien à l'aéroport de Saint-Hubert, en raison de d'utiliser une nouvelle tour de contrôle de trafic bombe, ainsi que l'ordonnance d'une interdiction refuser de travailler dans tous les cas d'appel à la du travail qui a conclu à l'existence du droit de ler portée devant le Conseil canadien des relations travail, mentionnons une cause de refus de travail-Dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au

travail. Grâce au programme de la qualité de la vie au travail et à d'autres initiatives, on a soutenu activement des conférences de travail ou d'ordre consultatif réunissant des représentants syndicaux, des représentants d'établissements d'enseignement et des employeurs. Des sujets tels le développement communautaire, les répercussions du virage technologique, la création d'emplois, l'aveorirage technologique, la création d'emplois, l'aveorirage technologique, la création aymdicate ouvriers, ont été discutés à ces nir des syndicats ouvriers, ont été discutés à ces conférences. Le programme de formation syndicate destiné aux syndicats non affiliés, subventionné par l'administration centrale du Ministère, a permis aux syndicats d'offrir à leurs membres un programme de formation bien équilibré.

Les services de consultation fournis par les bureaux de la région ont augmenté considérablement, étant donné la complexité sans cesse croissante des problèmes qui se posent sur les lieux de travail. On a continué à souligner l'importance de la prévention dans la région, ainsi que la nécessité de confier aux employeurs et aux employés, qui sont chargés de la surveillance des locaux de travail, la responsabilité de les garder sûrs et sans alubres.

LA RÉGION DU SAINT-LAURENT

La region du Saint-Laurent, qui comprend toute la province de Québec, a son siège central à Montréal où elle possède deux bureaux de district. Un autre bureau de district se trouve dans la ville de Québec même.

Dans le cadre du programme de la qualité de la vie au travail (QVT), le bureau régional a accordé une side financière à une vingtaine de projets reliés à ce domaine, notamment des réalisations concrètes de changement organisationnel, des cours d'initiation à la QVT, des publications, de la recherche sur les répercussions du virage technologique dans les milieux de travail, des projets communautaires, etc. Ainsi, l'un de ces projets a consisté à venir en aide à une centrale syndicale québécoise, la side à une centrale syndicale québécoise, la intervenant par le biais de ses sections locales dans intervenant par le biais de ses sections locales dans 21 entreprises diverses, grâce à un processus de

conformer volontairement aux exigences du Code. Employeurs et employés ont été invités à se de bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité. vailleurs qu'ils représentent et à qui l'on a enseigné même qu'à l'information et à la formation des traappropriés, à des enquêtes sur des accidents, de inspections effectuées sur des lieux de travail comités. Cette formation s'effectue grâce à des et de sécurité pour préciser leur rôle au sein de ces notamment celle des membres des comités d'hygiène on a continué à mettre l'accent sur la formation, se conformer à l'esprit des modifications du Code, employés et les représentants syndicaux. Afin de dans la région, ont réuni les employeurs, les promulguée. Des séances d'information, tenues cernant les prescriptions du Code, une fois la loi changements, ainsi que de leurs obligations cons'est efforcé surtout d'informer ses clients de ces 29 juin 1984, le bureau régional de l'Atlantique canadien du travail et adoptées par le Parlement le A la suite des modifications apportées au Code

diminue le risque d'un nouveau sinistre. développement du Cap-Breton afin qu'elle recommandations ont été faites à la Société de d'intègrer toutes les parties intéressées. Des houillère n° 26 à laquelle on s'est efforcé une importante enquête sur l'incendie de la priceau d'inspection des mines à Sydney a menè problèmes identifiés et reconnus comme tels. Le également été menées, en vue de résoudre les qualifié de syndrome du bureau fermé, ont l'intérieur des immeubles, problème qu'on a des employés. Des enquêtes sur la qualité de l'air à constituent une menace pour la santé et la sécurité matières dangereuses, telles que l'amiante, qui lieux de travail pour y repérer et en supprimer les des enquêtes sur l'hygiène ont été menées sur des vail. A l'aide de moyens techniques complexes, accru d'évaluations des risques sur les lieux de tra-Au cours de l'année, on a procédé à un nombre

Le bureau de la région de l'Atlantique a poursuivi, durant l'année, sa collaboration avec ses quatre homologues provinciaux avec lesquels il a parrainé des conférences provinciales sur l'hygiène et la sécurité professionnelles, et sur les relations du

gereuses ou insalubres. Lorsqu'une situation comportant un danger imminent est constatée, l'employeur peut être forcé de mettre fin immédiacorrections qui s'imposent. Les agents de sécurité peuvent également, lorsqu'ils le jugent à propos, mener des enquêtes sur les accidents du travail qui leur sont signalés.

En outre, les bureaux régionaux effectuent des inspections programmées visant à vérifier la sécurité et la salubrité des lieux de travail. Ils font également des enquêtes techniques pour vérifier les risques, tels que la présence de poussières de grain ou d'amiante, et la sécurité des chaudières, des appareils.

Les bureaux régionaux sont également chargés de l'application de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, laquelle prévoit une aide financière aux travailleurs du gouvernement fédéral incapables de travailler à la suite d'accidents du travail.

Outre leurs fonctions de réglementation, les bureaux régionaux offrent des services consultatifs au public et ils préconisent les politiques du Ministère destinées à améliorer le climat des relations du travail au Canada, notamment les protenment de formation syndicale et de la qualité de la vie au travail.

Voici une brève description des régions et de quelques-unes de leurs principales activités entre-prises au cours de l'année.

LA RÉGION DE L'ATLANTIQUE

La région de l'Atlantique, dont le bureau principal est situé à Moncton (Nouveau-Brunswick), comprend quatre bureaux de district qui se trouvent respectivement à Halifax, Saint-Jean (Terre-Meuve), Moncton (avec un bureau auxiliaire à Fredericton) et Sydney. Le bureau de Sydney est chargé principalement de faire appliquer le Règlement de la sécutifé dans les mines de charbon de la Société de développement du Cap-Breton.

LES OPÉRATIONS RÉGIONALES

La Direction des opérations régionales est chargée de la mise en application, par tout le pays, des programmes du Ministère. La mise en œuvre des programmes, destinés aux employeurs et aux employés relevant de la compétence fédérale, est confiée à cinq bureaux régionaux et à 25 bureaux de district.

Les cinq directeurs régionaux rendent compte de leur travail au directeur général des opérations régionales, à l'administration centrale. Les agents régionaux doivent notamment veiller à l'application et au respect des lois, normes et règlements, et s'occuper d'enquêtes et de surveillance. Ils ont entretenu des rapports constants avec des représentants du patronat et des syndicats afin d'améliorer les relations du travail. Ils fournissent également des conseils, des services consultatifs et de ment des conseils, des services consultatifs et de l'aide pour la création de comités mixtes de sécutité et d'hygiène ou pour la réalisation de projets de qualité de la vie au travail et de formation syndicale.

Les bureaux régionaux de Travail Canada sont chargés de faire enquête sur les plaintes concernant les conditions de travail formulées par des employés et, lorsque les employeurs ont enfreint des règlements, de recouvrer, le cas échéant, le salaire des travailleurs lésés. Les bureaux régionaux effectuent également à cette fin des inspections programmées. Sur le plan national, ces activités se sont soldées par le recouvrement de plus d'un million de dollars en salaires perdus.

Le Code canadien du travail protège également les employés contre le congédiement injuste. La majorité des plaintes provenant d'employés qui s'estiment victimes de congédiement injuste sont réglées au palier local; toutefois, un petit nombre d'entre elles doivent être soumises à un arbitre dont la décision est exécutoire.

Les agents de sécurité des bureaux régionaux ont l'autorité voulue pour mener des enquêtes sur les plaintes ayant trait à des conditions de travail dan-

Canada est appliquée par la Commission d'indemnisation des marins marchands, laquelle se compose de trois hauts fonctionnaires du gouvernement fédéral nommés par le gouverneur général en conseil. La Division de la réparation des accidents assure le service de secrétariat de la Commission et le chef de la Division fait office de secrétaire. La Commission a tenu trois réunions et une taire. La Commission a tenu trois réunions et une audience spéciale durant l'année.

DES EMPLOYÉS DE L'ÉTAT

Cette loi prévoit des prestations, au titre de l'indemnisation en cas d'accidents du travail, pour 350 000 employés du gouvernement fédéral. Ces travailleurs sont employés par 115 ministères et sociétés de la Couronne, au Canada et à l'étranger. Les demandes d'indemnisation sont transmises directement aux bureaux régionaux du Ministère. En revanche, celles qui proviennent d'employés embauchés sur place à l'étranger sont reçues et traitées à la Division de l'indemnisation des accidents.

Au cours de l'année écoulée, un agent de la Division a assisté à une réunion de l'Association internationale des régies et commissions des accidents du travail (AIRCAT), et la Division a maintenu son adhésion à cette association. Des documents d'information ont été rédigés pour l'AIRCAT et d'autres organismes internationaux sur les régimes d'indemnisation des travailleurs canadiens.

DÉTENUS L'INDEMNISATION DES

La Division applique toujours les clauses du programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers au nom du solliciteur général du Canada. Des décisions ont été rendues en faveur de huit détenus, victimes d'accidents du travail. Des réunions ont eu lieu avec des agents des services correctionont eu lieu avec des agents des services correctionnels afin de discuter des méthodes à suivre en vue d'améliorer l'application des règlements.

aux clients et au grand public par le Centre d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail. En 1985, le service d'information a répondu à 750 demandes de renseignements sur l'hygiène et la sécurité professionnelles. Une évaluation du service indique que:

- la moyenne du temps de réponse à une demande est de huit jours et demi;
 en moyenne, les clients qui demandent des
- renseignements ont sept ans d'expérience dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité professionnelles; vingt-cinq personnes en moyenne profitent
- de l'information; et

 92 % des usagers déclarent qu'ils feront de

 nouveau appel à ce service.

L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS

d'une rèvision. l'évaluation, et ils font actuellement l'objet l'avenir du programme, ont été définis dans que peut faire le gouvernement fédéral, quant à gramme, a été évalué par la Division. Les choix que des recommandations pour modifier ce propour les employés du gouvernement fédéral, ainsi programme actuel d'indemnités en cas d'accidents rapport de conseillers contenant un examen du du Ministère. Au cours de l'année écoulée, un programme de concert avec les bureaux régionaux dents organise, élabore et fait connaître ce l'Etat. La Division de l'indemnisation des accibar la Loi sur l'indemnisation des employés de plupart des sociétés de la Couronne sont prévues employés de la Fonction publique fédérale et de la Les indemnités d'accidents du travail pour les

La Division fournit aussi des services de secrétariat à la Commission d'indemnisation des marins marchands et applique les clauses du programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers au nom du ministère du solliciteur général.

LA LOI SUR L'INDEMNISATION DES MARINS MARCHANDS

marins employés sur des navires enregistrés au

Cette loi qui prévoit l'indemnisation de certains

et sera terminé à l'automne de 1985. les enquêtes en cas d'accident a été mis en chantier clients en matière de révision du Code. Un film sur le personnel des régions dans leurs exposés aux clients, des documents ont été préparés pour aider de compétence élargie. Quant à la formation des du travail et des agents de sécurité dans les secteurs de formation à l'intention des agents des affaires teurs. Elle a coordonné l'élaboration de modules vail et trois sessions de formation pour les formacomités de sécurité des agents des affaires du tration. La Division a coordonné deux ateliers sur les Comité national de la coordination de la formaments sur la formation, conjointement avec le au travail, la préparation ou la révision des docuau sein de la Direction de la sécurité et de l'hygiène des agents des affaires du travail en coordonnant, La Division contribue également à la formation

du Code canadien du travail. meilleure compréhension de la quatrième partie d'hygiène et de sécurité efficaces et grâce à une contraint, grâce à l'établissement de comités volonté de se conformer à la Loi sans y être de promouvoir, dans les locaux de travail, la réduire le nombre des accidents et des risques, et signaler les mesures qui peuvent être prises pour financier; ces ouvrages ont aussi pour objet de répercussions, aux points de vue humain et surviennent sur les lieux de travail ont de graves les gens plus sensibles au fait que les accidents qui général, ces publications ont pour but de rendre quatrieme partie du Code canadien du travail. En clients et touchant les modifications apportées à la elle s'est concentrée sur l'information destinée aux professionnelles. Au cours de la période à l'étude, grande variété de sujets sur l'hygiène et la sécurité la préparation de plusieurs ouvrages traitant d'une et de l'hygiène au travail. La Division a participé à ments pour le compte de la Direction de la sécurité technique coordonne aussi la publication de docu-La Division de l'éducation et de l'information

LE CENTRE D'INFORMATION SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE AU TRAVAIL

Les renseignements sur la sécurité et l'hygiène au travail sont fournis aux employés du Ministère,

LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

61

Les tâches habituellement remplies par les ingénieurs en sécurité industrielle ont été réduites pour leur permettre d'aider à la rédaction des règlements en vertu de la quatrième partie du Code, un travail très pressant. En outre, ils ont mené 10 enquêtes sur la sécurité au travail et dispensé des conseils sur une multitude de questions touchant la sécurité.

L'HYGIENE INDUSTRIELLE

Au cours de l'année financière, le laboratoire a analysé environ 1 100 échantillons d'air prélevés au cours de 200 enquêtes menées par le Ministère pour évaluer une grande variété de risques pour la santé au travail. Le personnel de la Division a participé à 41 de ces enquêtes.

Les ingénieurs en hygiène industrielle ont été également mis à contribution pour la révision des règlements. De surcroît, ils ont mené plusieurs importantes enquêtes en hygiène industrielle et prodigué des conseils sur de nombreuses questions relatives à l'hygiène au travail.

LA SÉCURITÉ DANS LES MINES

Les principales activités de l'ingénieur des mines ont consisté à mettre au point de nouveaux règlements concernant la sécurité dans les mines de charbon et à aider les fonctionnaires du Ministère à résoudre d'autres problèmes.

L'ÉDUCATION ET L'INFORMATION TECHNIQUE

La Division de l'éducation et de l'information technique aide le personnel affecté aux opérations à appliquer au Canada les programmes d'hygiène et de sécurité professionnelles et d'indemnisation des accidentés du travail, en coordonnant la conception des programmes et la production de docuception des programmes et la production de documents destinés à instruire et à informer les clients.

échelonné sur trois ans. On a terminé une ébauche de rapport sur le premier cycle et on l'a fait circuler à l'intérieur du Ministère à des fins d'examen.

LES RAPPORTS D'ENQUÊTE SUR LES ACCIDENTS

Les employeurs qui comptent cinq employés ou plus et qui sont assujettis à la quatrième partie du Code canadien du travail ou à la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, doivent communiquer à Travail Canada les données, sur leurs cas d'accidents. En vue d'accroître l'efficacité en matière d'analyse des données, la Division a mis en route un projet de codification des renseignem noute un projet de codification des renseignem toute un projet de codification des renseignem nontenus dans les rapports d'enquête sur les accidents, afin de les utiliser sur fichier informatique. À ce jour, quelque 13 000 rapports d'enquête sur les accidents ont été codifiés et

LES SERVICES TECHNIQUES

Le rôle principal de la Division des services techniques est d'offrir aux bureaux régionaux de Travail Canada des conseils d'ordre scientifique et en matière de génie, de même que des services de laboratoire, pour les aider à appliquer les programmes d'hygiène et de sécurité professionnelles du Ministère. Ces services sont fournis par des ingénieurs en sécurité et en hygiène industrielles et par des ingénieurs des mines, ainsi que par le laboratoire d'hygiène industrielle.

Le plus important projet entrepris au cours de l'année écoulée a consisté à fournir des conseils techniques pour la révision des règlements en vertu de la quatrième partie du Code canadien du travail, afin de les rendre compatibles avec les vail, afin de les rendre compatibles avec les

questions d'hygiène et de sécurité professionnelles dans les secteurs de compétence fédérale. Lorsque les modifications seront proclamées, le champ de compétence sera elargi de manière à inclure l'exploitation des navires, des aéronefs et des trains, ainsi que l'exploration et l'exploitation des gisements de pétrole sur certaines terres du gasements de pétrole sur certaines terres du Canada, et à y inclure également la Fonction publique et à y inclure également la Fonction publique et forcion actuelle et pour ce qui est de la compétence actuelle et pour la Fonction publique, est fixée au actuelle et pour la Fonction publique, est fixée au champ de compétence englobant l'exploration et l'exploitation pétrolières et le transport, la date de proclamation prévue est juin 1986.

A cette révision de la quatrième partie du Code canadien du travail devait s'ajouter un examen majeur des 21 règlements y afférents. Cette activité a exigé une révision complète et une restructuration des règlements généraux actuels touchant l'hygiène et la sécurité professionnelles. C'est là le premier stade d'une révision exhaustive des règlements faite en consultation avec les entreprises et les travailleurs.

Au cours de la période à l'étude, l'élaboration de règlements particuliers à l'industrie a débuté dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité reliées à l'exploitation des navires, des aéronefs et des trains, de même qu'à l'exploration et à l'exploitation tion des gisements de pétrole. Ces ébauches de règlements prendront forme grâce à un processus de consultation complet.

LES PROGRAMMES

Pour le programme de surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière de Travail Canada, on a procédé à une analyse détaillée des données médicales recueillies analyse détaillée des données médicales recueillies grains qui ont participé au premier cycle de trois ans de ce programme.

Quelque 7 500 rapports médicaux ont été reçus à ce jour touchant le second cycle du programme

exigences du programme, en veillant à ce que les méthodes d'examen médical et les systèmes de collecte de données fonctionnent bien.

Des avis médicaux ont été fournis à l'occasion de diverses enquêtes d'hygiène industrielle portant sur des sujets variés, notamment le bruit, les fumées toxiques, les terminaux à écran de visualisation et les politiques en matière d'hygiène au travail, de même que les maladies en général.

PROGRAMMES PROGRAMMES

La Division de la recherche et de l'élaboration des programmes est chargée de travailler avec le personnel régional de Travail Canada à la planification, l'élaboration et la préparation des lois et règlements sur l'hygiène et la sécurité professionnelles. La Division est également chargée de déterminer les besoins en matière de politiques et de programmes ministériels relatifs à la santé et à la sécurité des travailleurs, ainsi que de voir à l'établissement et à la coordination de ces politiques et de de ces programmes.

La Division effectue des études sur les programmes de sécurité et d'hygiène au travail et sur les statistiques des accidents et des maladies du travail et analyse les conclusions en regard de leur application au milieu canadien. Enfin, la Division propose de l'information, des conseils et de l'inferprétation sur les questions d'hygiène et de l'interprétation aux employeurs et aux travail-leurs assujettis à la quatrième partie du Code, et leurs assujettis à la quatrième gouvernementaux.

LES LOIS ET RÈGLEMENTS

La Division de la recherche et de l'élaboration des programmes a élaboré les modifications principales de la quatrième partie du Code canadien du travail. Ces changements ont pour objet de faire de cette partie un cadre législatif général pour les de cette partie un cadre législatif général pour les

régionaux le soutien dont ils ont besoin dans l'application de ces programmes. La DSHT voit également à diffuser de l'information hautement spécialisée et technique dans les domaines de la sécurité et de l'hygiène au travail, de l'élaboration de programmes, de la médecine du travail, de la formation des clients et de l'indemnisation des personnes accidentées.

En sa qualité de concepteur de politiques et de programmes en matière de sécurité et d'hygiène au travail, la Direction consulte le personnel régional du Ministère et les associations patronales et syndicales comme le Congrès du travail du Canada et l'Association des manufacturiers canadiens. Elle collabore aussi avec les organismes provinciaux par l'entremise du Comité d'hygiène et de sécurité au travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. En outre, les membres du personnel de la Direction outre, les membres du personnel de la Direction l'Association canadienne des par l'entrateurs de plusieurs comités constitués par l'alla partie de plusieurs comités constitués par l'ont partie de plusieurs comités constitués par l'Association canadienne de normalisation pour établir les normes.

Au cours de la période à l'étude, la DSHT a accordé une grande priorité au travail associé à l'adoption et à la promulgation du projet de loi C-34, loi modifiant le Code canadien du travail, et à la Loi sur l'administration financière. La Direction s'occupe principalement de la quatrième partie du Code qui traite de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail.

La DSHT coordonne actuellement une initiative fédérale-provinciale, en vue de la création d'un réseau national d'information pour le repérage des matières dangereuses dans les locaux de travail. Le projet doit être entrepris en consultation avec des associations d'industriels et de travailleurs.

MÉDECINE DO TRAVAIL

Le conseiller principal en médecine du travail a suivi de près la mise en œuvre du programme de surveillance de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière, afin que soient mieux respectées les

Dans le cadre de ce programme, conçu pour appuyer le mouvement syndical dans ses efforts de munit ses membres d'éléments dont ils ont besoin pour participer de façon plus judicieuse et responsable aux affaires socio-économiques du Canada, six millions de dollars ont été consacrés l'an dernier à la formation syndicale.

Des fonds sont offerts à des syndicats légalement constitués au Canada pour qu'ils puissent organiser et tenir des activités de formation à l'intention de leurs chefs et de leurs membres. En 1984-1985, six centrales syndicales et 98 syndicats indépensix centrales syndicales et 98 syndicats indépendants, qui représentent 3 375 323 membres affiliés, ont obtenu une aide financière. De plus, 22 syndiqués ont obtenu des bourses pour pour-suivre des études supérieures ou faire de la recherche dans des domaines reliés aux relations du travail. Une ventilation des fonds alloués figure ci-contre.

Les rapports présentés à Travail Canada par les organisations bénéficiaires indiquent qu'un nombre croissant de syndiqués ont accès aux programmes de formation syndicale grâce à l'aide financière du gouvernement fédéral. Les connaissances et la compétence acquises dans le cadre du programme influent considérablement sur le niveau d'activité et la qualité de la participation niveau d'activité et la qualité de la participation collectivité en général. Des résultats préliminaires collectivité en général. Des résultats préliminaires actuellement à une évaluation exhaustive des activités du programme confirment cette activités du programme confirment cette tendance.

LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE AU TRAVAIL

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail (DSHT) est chargée de l'élaboration de politiques et de programmes visant à améliorer la sécurité et l'hygiène dans les secteurs de compétence fédérale et à assurer l'indemnisation des accidents du travail aux employés du gouverne accidents du travail aux employés du gouverne-

QVT, de même qu'une étude de cas des activités du Comité syndical-patronal de l'industrie canadienne du textile. Trois numéros d'un bulletin d'information du Ministère intitulée QVT: la scène canadienne ont également été publiés au cours de l'année.

LA FORMATION SYNDICALE

La stabilité économique du pays dépend en grande partie du niveau des relations constructives qui existent entre les syndicats et le patronat. Il est également reconnu que des relations du travail plus harmonieuses et une meilleure comprehension entre toutes les parties sont possibles si les membres sont bien informés. Travail Canada aide les syndicats à atteindre ces objectifs en leur offrant un programme d'aide financière à la formation syndicale.

Les maisons d'enseignement (centres QVT) ont continué, au cours de l'année, de promouvoir le changement en milieu de travail, tâche primordiale facilitée par l'aide financière de Travail Canada. Leurs activités, besoins et projets futurs ont connu un vit succès lors d'une conférence de deux jours tenue à Ottawa et organisée par le ministère du Travail en juin 1984. Onze établissements y étaient représentés.

La demande de publications ministérielles sur la QVT s'est maintenue avec autant d'intérêt tout au long de l'année. On a noté une forte demande pour les études de cas puisque plus de 1 500 exemplaires intitulés QVT: études de cas récents ont été achetés (22 \$ 1'exemplaire) depuis leur parution au printemps de 1984. Les nouvelles parutions au printement un manuel d'introduction à la formation sur les concepts et les applications de la formation sur les concepts et les applications de la

| \$ 128 780 9 | JÁTOT |
|--------------|---------------------------------------|
| 83 344 \$ | Syndiqués (22 bourses) |
| \$ 990 096 | Syndicats indépendants (98) |
| \$ 992 96 | Centrale des syndicats démocratiques |
| \$ 266 041 | Conférence canadienne des teamsters |
| \$ 877 241 | Centrale de l'enseignement du Québec |
| \$ 087 246 | Confédération des syndicats nationaux |
| 361 332 \$ | Fédération canadienne du travail |
| 3 901 324 \$ | Congrès du travail du Canada |
| | ALLOCATION DES FONDS |

patronaux au sein d'organismes chargés d'examiner les problèmes et les préoccupations du milieu de travail. Dans le cadre de ce programme conçu pour améliorer les relations du travail, le rendement opérationnel et la satisfaction des salariés, le Ministère fournit aux sociétés et aux organismes de l'aide technique et financière pour appuyer la mise en œuvre de ces mécanismes. En plus d'accorder une aide directe, le Ministère voit à d'accorder une aide directe, le Ministère voit à vités destinées à faire reconnaître les avantages des mécanismes communs, à accroître les avantages des mécanismes communs, à accroître les avantages des les connaissances nécesaires et à assurer un soutien aux établissements et aux réseaux.

Une aide financière a été consentie, au cours de l'année, pour appuyer des activités dans les secteurs de la fabrication, des transports, de la minoterie et des services hospitaliers et municipaux. D'autres activités ont été appuyées indirectement par des fonds accordés aux organisations de travailleurs et aux maisons d'enseignement. Les sommes ont permis à ces groupes de développer, entre autres, des aptitudes spécialisées afin d'aider les organismes à mettre en œuvre des projets mittes utres, des aptitudes spécialisées afin d'aider mittes autres, des aptitudes spécialisées afin d'aider mittes autres, des aptitudes spécialisées afin d'aider mittes autres aut

technologique. même que des études de cas sur le virage recherche sur la QVT en milieu hospitalier, de la rédaction et la publication d'un travail de ment dite, le Ministère a tourni de l'aide pour monde du travail. En plus de la formation proprevirage technologique et sur ses répercussions sur le rences et aux ateliers qui mettent l'accent sur le tion des représentants de l'industrie aux confè-Le programme a également favorisé la participa-Groupe des méthodes actives de l'université York. par le Centre de la QVT de l'université McGill et le cours de formation intensifs sur la QVI parrainés tions patronales et syndicales de participer à des programme a permis aux employés des organisavés. L'aide financière fournie par l'entremise du colloques et ateliers parrainès par des groupes pritionnons l'appui financier à plusieurs conférences, accru de collaboration en milieu de travail, men-Parmi les mesures de sensibilisation au besoin

dans l'application des normes de travail, ainsi que dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'information visant à promouvoir l'observance de la loi. La Division est représentée au Comité des normes de travail formé par l'Association canadienne des administrateurs de la lègislation ouvrière.

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

La Division a pour mandat d'élaborer et de mettre à exécution un programme ministériel d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le but poursuivi est de favoriser l'élimination de la discrimination salariale entre les travailleurs et les travailleurs et compétence des industries relevant de la compétence fédérale.

La Division a commencé ses travaux vers la fin de l'année financière 1983-1984 et a conçu une stratégie divisée en quatre étapes pour réaliser le programme: la collecte et l'analyse de l'information, la formation des agents régionaux, l'éducation des clients et l'incitation à l'observance volontaire du principe.

Au cours de l'exercice financier 1984-1985, la Division a mené une enquête sur les pratiques d'évaluation de postes des employeurs relevant de la compétence fédérale, afin de constituer une passe de renseignements pour la planification du programme. Elle a, en outre, entrepris une étude des lois sur l'égalité de rémunération dans 13 pays et des expériences de leur mise en application. Elle a des des de leur mise en application. Elle a fet des expériences de leur mise en application. Elle a fes des agalement amorcé la deuxième étape portant sur la formation des agents régionaux.

Au cours de l'année écoulée, de nouveaux progrès ont été réalisés grâce au programme de la qualité de la vie au travail (QVT) qui vise à stimuler l'application des mécanismes syndicaux-

formité aux termes de la troisième partie du Code canadien du travail.

mise en application de ces textes. tions de travail joue un rôle administratif dans la tion des relations en matière d'emploi et des condi-La Division des conditions de travail de la Direcrégionaux et de district répartis à travers le pays. opérations régionales par l'entremise de bureaux connexes sont appliqués par la Direction des fédéral. Ces deux textes de loi et les règlements construction pour le compte du gouvernement salaire des travailleurs affectés à des travaux de texte de loi, il fixe la durée du travail et les taux de injuste et le harcèlement sexuel. Quant au second de maladie, à la protection contre le congédiement paiement du salaire en temps opportun, au congé de départ, à la saisie-arrêt, au congé de décès, au d'emploi collective et individuelle, à l'indemnité pour soins à donner à un enfant, à la cessation aux vacances annuelles, aux jours fériés, au congé quent à la durée du travail, au salaire minimum, tence du Parlement canadien. Ces normes s'applivaillent dans les entreprises relevant de la compéles normes minimales visant les employés qui trasalaires et les heures de travail. Le premier établit vail (les normes de travail) et la Loi sur les justes loi : la troisième partie du Code canadien du trasable avant tout de l'application de deux textes de La Division des conditions de travail est respon-

La Division des conditions de travail planifie et élabore de nouvelles normes de travail révisées ainsi que des politiques connexes, en vertu de la troisième partie du Code canadien du travail et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Ces normes protègent les employés contre le traitement injuste et l'exploitation et améliorent en même temps les conditions de travail en s'assurant que les employés profitent de l'amélioration des tendances dans les relations industrielles au tendances dans les relations industrielles au donne des orientations aux directeurs régionaux donne des orientations aux directeurs régionaux quant aux politiques et aux programmes et les aide quant aux politiques et aux programmes et les aide

LES RELATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

travail et la formation syndicale. fonctions équivalentes, la qualité de la vie au de travail, l'égalité de rémunération pour des tion se divise en quatre divisions: les conditions et de coopération patronale-syndicale. La Direcen oeuvre des programmes d'éducation syndicale Code canadien du travail, et en favorisant la mise fications aux normes de travail prévues dans le malaise ouvrier au Canada en apportant des modi-600 000 travailleurs) et, d'autre part, à atténuer le du gouvernement fédéral (comptant environ conditions de travail dans le secteur privé relevant programmes destinés, d'une part, à améliorer les ration et de l'application de politiques et de des conditions de travail est chargée de l'élabo-La Direction des relations en matière d'emploi et

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

cibe a l'élaboration d'une politique visant la consysteme intègre d'information de gestion et partiune base de données à utiliser dans le cadre d'un vail, identifié ses propres besoins relativement à l'èvaluation du programme des conditions de trad'emploi. En outre, la Division a donné suite à milieu de travail et sur l'égalité en matière sur les répercussions du virage technologique en missions d'enquête sur le travail à temps partiel, iner les recommandations présentées par les comdes comités de travail du Ministère créés pour évamembres de la Division ont également participé à conge parental, entre autres dispositions. Les et améliorent les normes existantes touchant le nouvelles normes en matière de harcèlement sexuel entrées en vigueur le 1er mars 1985, comportent de 7 décembre 1983. Ces modifications, qui sont annoncées dans le discours du trône du troisième partie du Code canadien du travail la proclamation des modifications apportées à la a été la première responsable de l'élaboration et de En 1984-1985, la Division des conditions de travail

LES OPÉRATIONS

Le programme des opérations est chargé de voir à l'application des politiques et de dispenser des services conçus pour rehausser le bienêtre social et économique des travailleurs canadiens, de même que d'administrer les normes de travail et les dispositions en matière de sécurité et d'hygiène au travail du Code canadien du travail et des autres lois relevant de la compétence de Travail Canada. Le travail est effectué au siège central du Ministère, dans la région de la capitale nationale, et à travers le Canada, dans les cinq bureaux régionaux et 25 bureaux de district du Ministère.

Le programme se compose du bureau du sous-ministre adjoint, opérations, de la Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail, de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail et de la Direction des opérations régionales.

Le programme de recherches de la Direction comprend également l'étude des tendances dans le domaine de la négociation collective, celle des modalités des établissements et des procédures prévues et non prévues par la Loi afin de déterminer leurs répercussions sur le fonctionnement du système canadien des relations du travail.

de cessations d'emploi collectives en vertu de la même partie du Code.

La Direction des services d'arbitrage a enquêté dans 85 cas de demandes de nomination d'arbitres ou de présidents de conseil d'arbitrage pour l'audition de griefs résultant de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives. Des nominations ont eu lieu dans 55 cas. Vingt-sept demandes ont été retirées ou réglées avec l'aide des services d'arbitrage.

Le nombre de cas où il faut nommer des arbitres pour régler des plaintes de congédiement injuste a continué d'augmenter depuis la promulgation de la disposition, en 1978. Au cours de l'exercice financier 1984-1985, la Direction a été priée de nommer un arbitre dans 147 dossiers. Elle en a nommé dans 143 cas et ne s'était pas prononcée dans quatre dossiers au 31 mars 1985.

En 1984-1985, la Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage de cessation d'emploi collective selon les dispositions du Code.

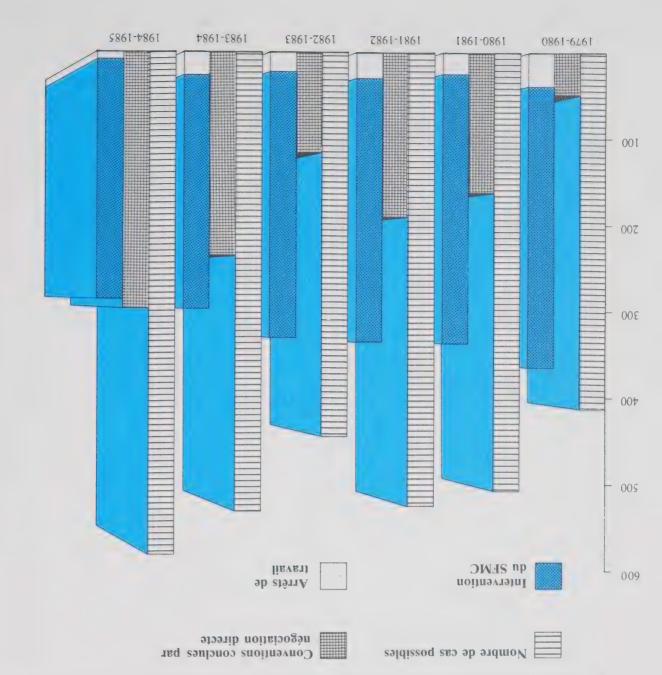
L'ÉTABLISSEMENT DE PROGRAMMES ET LE SOUTIEN TECHNIQUE

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique est le bureau de recherche du Service fédéral de médiation et de conciliation.

Grâce à ses travaux de recherche, la Direction appuie les efforts des tierces parties en vue de régler ou de prévenir les conflits de travail dans les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale.

La Direction guide également le sous-ministre adjoint principal dans l'analyse et la conception des politiques du gouvernement en matière de relations industrielles.

DU SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION



L'intervention de la Direction de la médiation et de la conciliation a aidé, au cours de l'année financière, à régler plusieurs différends comme ceux qui touchaient environ 4 300 mineurs du nord de l'Ontario travaillant pour la Rio Algom et la Benison Mines et représentés par les Métallurgistes unis d'Amérique; un conflit de travail entre gistes unis d'Amérique; un conflit de travail entre Télé-Métropole inc., Montréal (Québec) et le Syndicat canadien de la Fonction publique représentant 350 employés de la radiodiffusion; et un différend entre le Manitoba Pool Elevators et le Syndicat des services du grain (CTC) représentant 350 directeurs et directeurs adjoints d'élévateurs à grains régionaux.

Quant aux demandes adressées au Ministre pour qu'il consente à renvoyer au Conseil canadien des relations du travail les plaintes relatives à des pratiques déloyales de travail dans le cadre de la négociation collective, on en a reçu 29 au cours de l'année à l'étude. De ce nombre, 10 ont été retirées ou réglées avec l'aide des agents de la Direction; le Ministre a donné son consentement dans quatre cas et en a refusé trois; enfin 12 demandes demeuraient en suspens au 31 mars 1985.

La Direction a poursuivi ses activités de médiation préventive et a sidé divers employeurs et syndicats dans les secteurs industriels comme les transports maritime, ferroviaire et aérien, la radiomaritidifusion, la manutention des céréales et les mines. Une trentaine de missions ont été entreprises en 1984-1985 dans le cadre des activités et du programme Premier contact lancé récemment par la Direction.

LES SERVICES D'ARBITRAGE

La Direction des services d'arbitrage est responsable de la nomination par le Ministre des arbitres dans les cas de griefs et de celle des présidents des conscils d'arbitrage, conformément à la cinquième partie du Code canadien du travail. Elle nomme les arbitres qui règlent les plaintes de congédient ment injuste déposées en vertu de la troisième partie du Code, et les arbitres qui entendent les causes

laquelle représente 2 300 employés du département des ventes et des services, sous la direction d'un commissaire-conciliateur nommé le 20 février 1985. Au début de 1985, l'aide de la Direction de la médiation et de la conciliation a abouti à une entente entre Air Canada et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique qui représente vailleurs de l'aéroastronautique qui représente 475 employés de la Direction de la planification et des finances de l'employeur.

Dans le secteur du transport maritime, la Direction de la médiation et de la conciliation a aidé l'Association des armateurs des Grands Lacs du Canada, au nom de ses onze sociétés membres, et le Syndicat international des marins canadiens, le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande, ainsi que la Guilde de la marine marchande du Canada à conclure des conventions collectives distinctes de trois ans visant un total de 3 400 employés brevetés et non brevetés.

en venir à une entente au stade de la conciliation. été nommé lorsque les parties n'ont pas réussi à du commissaire-conciliateur, M. V. Scott, qui a Postes Canada se poursuivaient sous la direction 1 600 employés et surveillants d'entretien, et négociations entre l'AFPC, représentant environ conciliateur. A la fin de l'exercice financier, les vention du conciliateur et d'un commissairefinalement été menées à bon terme après l'intercat des postiers du Canada et Postes Canada ont adjoint principal. Les négociations entre le Syndil'intervention de M. W.P. Kelly, sous-ministre clue au cours de négociations directes à la suite de teurs du Canada ont abouti à une convention connègociations mettant en cause le Syndicat des facpatronal, la Société canadienne des postes. Les tion publique du Canada (AFPC) et, du côté postiers du Canada (SPC) et l'Alliance de la Fonc-Syndicat des facteurs du Canada, le Syndicat des dans ce dernier secteur entre, du côté syndical, le grandes séries de négociations se sont déroulées débardage, les mines et les services postaux. Trois industriels comme la manutention du blé, le tain nombre de différends dans d'autres secteurs 1984-1985, elle a dû examiner également un cerdes transports au cours de l'année financière Même si la Direction avait fort à faire au chapitre

par le Service fédéral de médiation et de conciliation.

Au cours de l'année à l'étude, la Direction de la médiation et de la conciliation a examiné 283 différends dont 58 avaient été reportés de l'exercice financier précédent. À la fin de l'année, 91 différends étaient encore en suspens et 192 avaient été réglés. Parmi les cas réglés, 183 ou 95 % l'ont été cans arrêt de travail. Ce taux de succès, qui est considérablement plus élevé que le taux de succès moyen de 90 % atteint au cours des dix derniers exercices financiers, illustre l'efficacité des efforts soutenus de la Direction en vue de résoudre les différends de négociation en vue de résoudre les différends de négociation en vue de résoudre les travail.

Les 123 conflits dans l'industrie des transports ont représenté 55 % des missions attribuées au cours du dernier exercice financier. Les cas visant le secteur des transports comprenaient 50 différends touchant le transport aérien et un différend dans le domaine fetroviaire touchant le CM, le CP et domaine fetroviaire touchant le CM, le CP et associés des chemins de fet secondaires et les Syndicats associés des chemins de fet représentant divers syndicats qui comptent environ 40 000 employés. A la fin de l'exercice financier, les parties continuaient de rencontrer le conciliateur nommé le tinnusient de rencontrer le conciliateur nommé le financier, 1985.

canadienne des employès du transport aérien, Canada rencontrait, pour sa part, l'Association d'entretien et 340 employés en comptabilité. Air l'aeroastronautique représentant 1 950 préposés tionale des machinistes et des travailleurs de preposes de reservation, et l'Association internation, laquelle représente 1 466 agents de vente et chemins de fer, de lignes aériennes et de naviga-1 200 agents de bord, la Fraternité des commis de canadiennes, laquelle représente environ tion du personnel navigant des lignes aériennes postconciliation etaient en cours avec l'Associations au stade du conciliateur ou de l'agent de Canada. En ce qui a trait à CP Air, des négociapales sociétés aériennes du Canada, CP Air et Air sieurs conventions importantes visant les princide l'exercice financier, dans la négociation de pluferroviaire, la Direction était fort engagée, à la fin En plus des négociations en cours dans le secteur

Le SFMC est dirigé par le sous-ministre adjoint principal du ministère du Travail et il comprend trois sections: la Direction de la médiation et de la conciliation, la Direction des services d'arbitrage et la Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique. Le siège central du SFMC est situé dans la région de la capitale nationale; le Service possède également des bureaux à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal, Halifax et Saint-Jean (Terre-Neuve).

Au cours de l'exercice financier 1984-1985, une révision majeure de la cinquième partie du Code canadien du travail a abouti à l'adoption d'un certain nombre de modifications à la Loi visant à améliorer la bonne marche de la négociation collective et de l'application du Code. Les modification tions ont été adoptées par le Parlement en tions ont été adoptées par le Parlement en juin 1984 et promulguées le 18 juillet suivant.

LA MÉDIATION ET LA CONCILIATION

lective et de lui faire connaître les services fournis vue d'ensemble du processus de négociation coltournir à la nouvelle clientèle de la Direction une contact » a ete mis sur pied recemment afin de cette plainte. Un programme intitulé « Premier s'efforce de résoudre les problèmes à l'origine de vail dans le cadre de la négociation collective et plaintes relatives à des pratiques déloyales de trasecteur industriel. La Direction enquête sur les set les problèmes qui touchent la stabilité dans un d'enquêtes industrielles sont nommées pour analynent litigieux. S'il y a lieu, des commissions de négociation avant que ces derniers ne deviennégociation collective et à résoudre les problèmes patronat à établir des rapports constructifs de médiation préventive vise à aider les syndicats et le conciliateurs et de médiateurs. Un programme de nomination de conciliateurs, de commissairesmatière de négociation collective, on procède à la plusieurs taçons. Pour régler les différends en tèdérale. Ces responsabilités sont assumées de dans le secteur privé relevant de la compétence différends en matière de négociation collective de la conciliation consiste à prévenir et à régler les Le rôle principal de la Direction de la médiation et

LE SERVICE PÉDÉRAL DE MÉDIATION ET NOITAIJONO DE CONCILIATION

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) est chargé de l'application des dispositions de la cinquième partie du Code canadien du travail qui régit le règlement des différends. Ces dispositions visent à favoriser des négociations collectives constructives, à faciliter le règlement des conflits ou des différends de travail et à établir de bonnes pratiques de relations industrielles en vue de maintenir la paix en milieu de travail.

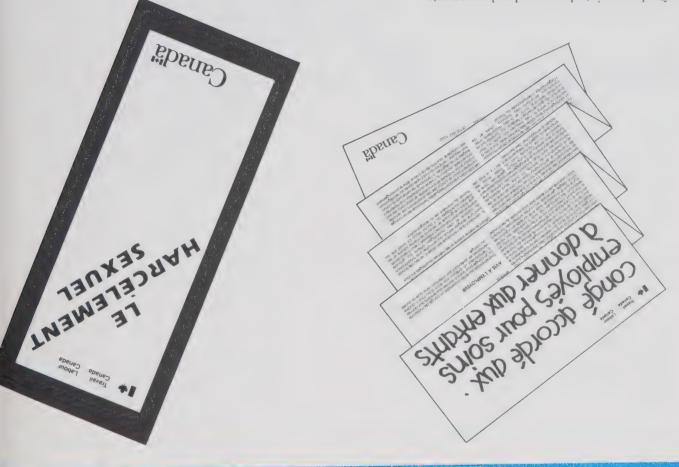
La Division de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a mené une enquête sur les salaires versés aux femmes travaillant dans des entreprises qui relèvent de la compétence fédérale et, au cours de l'année qui vient, elle lancera un programme d'éducation et de persuasion tendant à corriger le déséquilibre entre la rémunération versée aux hommes et aux femmes. Au cours de la période à l'étude, le Groupe d'étude sur l'emploi à nécessaires à la préparation de recommandations nécessaires à la préparation de recommandations de principe sur l'amélioration des avantages acciaux, lesquelles se fondent sur les conclusions de la Commission d'enquête sur les conclusions de la Commission d'enquête sur les conclusions partiel créée par Travail Canada en 1982.

parties aux affaires du travail. sultation et la coopération entre les principales des objectifs de Travail Canada que sont la consances spécialisées est essentielle à la réalisation mise en commun des informations et connaisjusqu'à maintenant, paraissaient séparément. La renfermant des données sur le travail, lesquelles, lective. Cet ouvrage réunit plusieurs publications mentée du mensuel, Revue de la négociation colrelations du travail sont publiés dans l'édition augtion et sur diverses autres questions concernant les lectives, sur les tendances en matière de négociasur les dispositions des dernières conventions colnées au cours de 1984-1985. Des renseignements ment perfectionné d'analyse et de collecte de don-Canada a continué d'accroître son service haute-En plus des activités susmentionnées, Travail

En voyant à ce que les représentants de l'employeur et des employés soient bien informés et qu'ils comprennent bien les points de vue des autres parties, le Ministère contribue à résoudre les problèmes des travailleurs, grâce à la coopération, tout en reconnaissant que les défis qui se poseront dans l'avenir verront les intérêts des entreprises et des travailleurs coïncider au moins aussi souvent que diverger.

principe. marché du travail et faire des recommandations de taire pour analyser la situation des femmes sur le dernière, deux programmes d'application volonenfant, Travail Canada a mis en œuvre, l'année ment sexuel et le congé pour soins à donner à un cations au Code du travail portant sur le harcèleun travail de valeur comparable. Outre les modifiment environ 60 % du salaire des hommes pour constante. Et pourtant, elles gagnent encore seuletemps partiel, leur groupe est en augmentation et 70 % des travailleurs exerçant une activité à qu'elles représentent 40 % de la population active vail rémunéré à l'extérieur du foyer. Du fait la moitié des Canadiennes ont maintenant un tral'environnement social propre au travail. Plus de





tence fédérale à se conformer aux nouvelles dispositions du Code. Ce processus de consultation se poursuit et devrait aboutir à de nouvelles initiatives dans des domaines tels que l'ergonomie, la biotechnologie, la qualité de l'air dans les bureaux et autres sujets de préoccupation qui commencent à prendre de l'importance dans le milieu de travail.

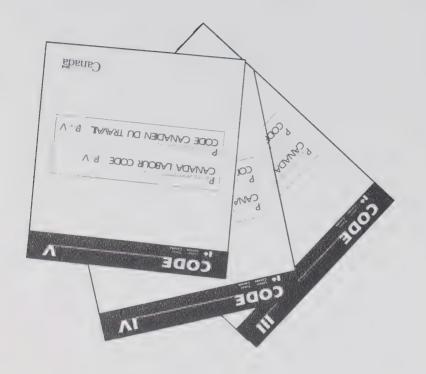
La place de plus en plus grande qu'occupent les femmes sur le marché du travail nécessitera encore la modification des lois et politiques applicables à

naître leurs points de vue sur les changements indispensables et sur leurs conséquences éventuelles. Au cours de la période qui a précédé l'adoption de ces modifications, le Ministère a mis en œuvre un programme de communications complet, comprenant des expositions, des imprimés et du matériel audiovisuel, pour renseigner les employeurs, les salariés et d'autres groupes clients sur les modifications apportées, sur leurs droits et devoirs en matière de travail et d'administration en vertu du Code révisé.

Au cours des mois qui ont suivi l'adoption de cette nouvelle législation, le personnel de Travail et séances d'information pour aider les employeurs et les salariés relevant de la compéemployeurs et les salariés relevant de la compéemployeurs

cèlement sexuel sur les lieux de travail. Les modifications à la quatrième partie du Code précisent les responsabilités de l'employeur et des travailleurs en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité au travail et prévoient l'application des dispositions du Code portant sur l'hygiène et la sécurité à la Ponction publique fédérale et à toutes les entreprises privées qui relèvent de la compétence fédérale. Ces modifications seront promulguées en 1986 lorsque le cadre de réglementation requis aura été établi.

Au moment de la préparation de ces modifications et des règlements y afférents, le Ministère s'est entretenu avec de nombreuses associations patronales et syndicales en vue de chercher à conpatronales et syndicales en vue de chercher à con-



d'être résolus avant qu'ils ne deviennent des enjeux au moment de la négociation des conventions collectives. Le Fonds d'éducation technologique et le Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique visent à favoriser la compréhension et la recherche dans le domaine des innombrables problèmes qui entourent l'adaptation au virage technologique entourent l'adaptation au virage technologique dans le milieu de travail.

Pendant un certain nombre d'années, les politiques d'adaptation gouvernementales ont surtout tiques d'adaptation gouvernementales ont surtout visé à offrir aux travailleurs licenciés une aide foncée sur le recyclage, la réinstallation et, en dernier continuent de prendre de l'expansion et de s'adapter et aux conditions changeantes. Cependant, il faudrait formuler d'autres politiques pour aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter aux transformations qui s'opèrent dans leur milieu de travail actuel. En donnant plus d'ampleur à des programmes tels ceux touchant la formation syndicale et la qualité de la vie au travail, le Ministère dicale et la qualité de la vie au travail, le Ministère avoulu répondre à ces problèmes particuliers au milieu de travail.

de prendre des mesures propres à éliminer le hardonner à un enfant et demandent aux employeurs des dispositions touchant les congés pour soins à d'admissibilité au congé de maternité, ajoutent salariés handicapés, diminuent les conditions clauses salariales discriminatoires à l'endroit des entrées en vigueur le les mars 1985, suppriment les modifications à la troisième partie du Code, technologies nouvelles en milieu de travail. Les tation patronale-syndicale avant l'introduction de des cotisations syndicales et préconisent la consultions du travail, prévoient la retenue à la source le fonctionnement du Conseil canadien des relaont été promulguées le 18 juillet 1984, simplifient modifications à la cinquième partie du Code, qui cations majeures au Code canadien du travail. Les 29 juin 1984, le gouvernement a voté des modifià mesure que le cadre de travail évolue. Le Règlement sur l'hygiène et la sécurité au travail la nécessité d'actualiser les normes de travail et le Ministère a accordé une attention toute spéciale à Au cours de l'exercice financier 1984-1985, le



de leurs préoccupations. discuter des problèmes actuels qui font l'objet rencontrés. Ils continueront de le faire pour provinciaux et territoriaux du Travail se sont l'invitation du Ministre, les ministres fédéral, travail. C'est donc dans cette optique, qu'à de promouvoir les initiatives en matière de coordonnateur afin de faciliter, d'encourager et le Ministère a entrepris de jouer un rôle de consultations sur une vaste gamme de questions, problèmes communs. Au moyen d'une série de de trouver des solutions analogues aux syndicats, les entreprises et le gouvernement afin grand nombre de consultations possible entre les Canada a réaffirmé sa volonté de tenir le plus Au cours de cette période d'incertitude, Travail

Un important programme intitulé le programme gouvernemental-syndical de détachement des employés a été mis en œuvre, au cours de l'année à l'étude, dans le but d'abolir les bàrrières qui entravent les bonnes communications et nuisent aux relations de travail harmonieuses entre le gouvernement et les syndicats. Ce programme permet l'affectation temporaire de représentants de syndicats et de centrales à la Fonction publique fédédicate et, inversement, certains fonctionnaires sont prêtés aux centrales syndicales dans le but d'en arriver à une plus grande compréhension arriver à une plus grande compréhension

fédéral de médiation et de conciliation revêtent les activités de médiation préventive du Service méthodes de négociation collective. A ce chapitre, se montrent-disposés à étudier de nouvelles patrons et les syndicats continuent de collaborer et compétence. Il demeure indispensable que les des syndicats et l'étendue de leur sphère de peuvent avoir des effets négatifs sur la force finition de certains emplois. Ces deux facteurs currentielle, a entraîné l'élimination ou la redécanadienne si celle-ci veut conserver sa place congies nouvelles, bien qu'essentielle à l'industrie unanime des parties, l'introduction de technolodébattue au cours de l'année à l'étude. De l'avis sécurité d'emploi a encore été une question fort En ce qui a trait à la négociation collective, la

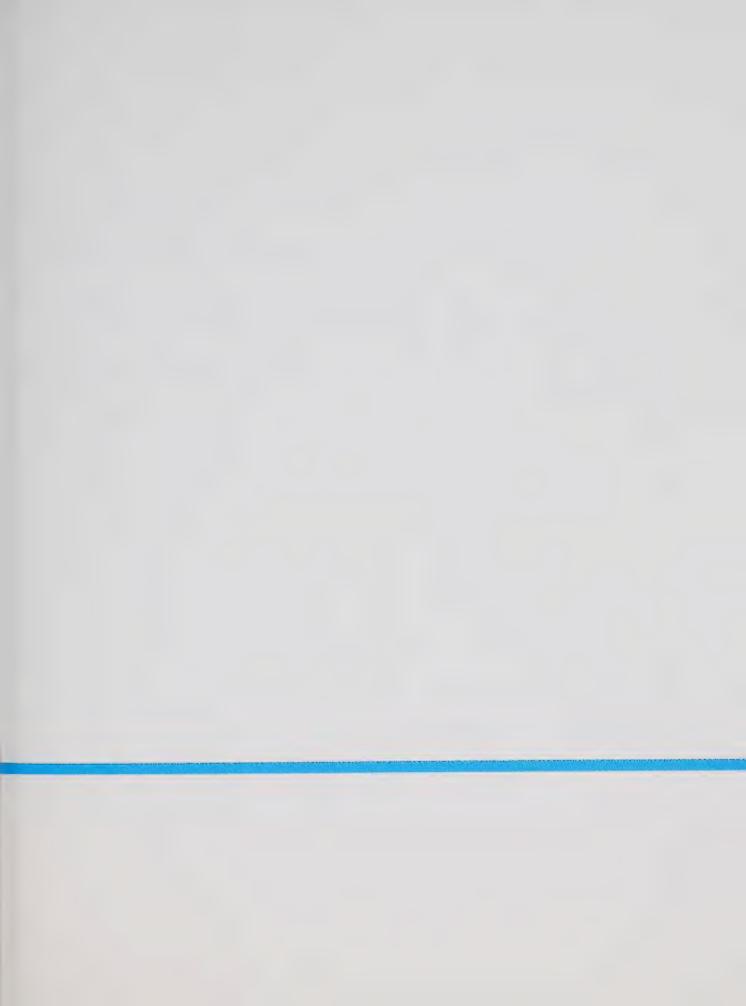
une importance croissante en ce sens qu'elles permettent à certains problèmes d'ordre structurel NOITOUGORTION

Bien que la reprise économique se soit maintenue au Canada au cours de l'exercice 1984-1985, il a semblé qu'une croissance soutenue nécessitait une restructuration industrielle majeure, ce qui n'a pas été sans créer des tensions sur le plan des relations patronales-syndicales et sans imposer l'obligation de procéder à l'ajustement de certaines lois et politiques. Tout en reconnaissant la nécessité d'augmenter la productivité de l'industrie afin qu'elle puisse demeurer compétitive sur les marchés internationaux, il a fallu également prendre en compte les préoccupations des travailleurs touchant la sécurité d'emploi et celles reliées aux répercussions du virage technologique sur le milieu de travail.

TABLE DES MATIÈRES

| Annexe États financiers Administration de la loi sur l'indemnisation des employés de l'État .61 Statistiques des accidents Statistiques des accidents |
|--|
| Le personnel et les services de gestion |
| Les politiques et services administratifs et la sécurité Les finances Le fraitement des données La planification ministérielle L'évaluation des programmes et la vérification interne |
| Le Bureau de la main-d'œuvre féminine 41 |
| Les communications37 |
| Les politiques Les Services centraux d'analyse L'économique et la recherche en relations industrielles Les données sur le travail Les données sur le travail Les politiques et la liaison Les politiques et l'analyse stratégique Les relations internationales Les relations internationales Les relations fédérales-provinciales 34 Les relations du travail à temps partiel La Section du travail à temps partiel La Section du travail à temps partiel |
| Les opérations Les relations en matière d'emploi et les conditions de travail La sécurité et l'hygiène au travail La région de l'Atlantique La région de Saint-Laurent La région des Grands Lacs |
| L'établissement de programmes et le soutien technique |

..... notiouborinI



LE CHAMP DE COMPÉTENCE

Travail Canada administre la législation fédérale du travail qui régit certains aspects de l'emploi dans les entreprises fédérales.

Le champ de compétence comprend:

Dans le secteur interprovincial et international

les chemins de fer le transport routier le téléphone et les réseaux de télégraphe les pipe-lines

les transbordeurs, les tunnels et les ponts

le transport maritime et les services connexes

La radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution

Le transport aérien et les aéroports

Les banques

Les élévateurs à grains, les usines et les entrepôts de provendes et les usines de nettoyage de graines de semence

Les installations nucléaires et les mines d'uranium

Environ 40 sociétés de la Couronne et organismes gouvernementaux

LES LOIS ADMINISTRÉES PAR TRAVAIL CANADA

Le Code canadien du travail

[S.R.C. 1970, chap. L-1 modifié par 1970 (1^{er} supplément) chap. 22; 1970 (2^e supplément) chap. 17; 1972, chap. 18; 1974-1975-1976, chap. 66; 1976-1977, chap. 28, 33 et 54; 1977-1978, chap. 27; 1980-1981-1982-1983, chap. 28, 39 et 54; 1977-1978, chap. 27; 1980-1981-1982-1983, chap. 28, 39 et 40]

Loi sur le ministère du Travail

(S.R.C. 1970, chap. L-2 modifié par 1980-1981-1982-1983, chap. 60)

Loi sur les justes salaires et les heures de travail (S.R.C. 1970, chap. L-3)

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

(S.R.C. 1970, chap. G-8 modifié par 1980-1981-1982-1983, chap. 47)

Loi sur l'indemnisation des marins marchands

[S.R.C. 1970, chap. M-11 modifié par 1970 (2° supplément) chap. 19; 1974-1975-1976, chap. 48; 1977-1978, chap. 41; 1978-1979, chap. 11; et

Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs

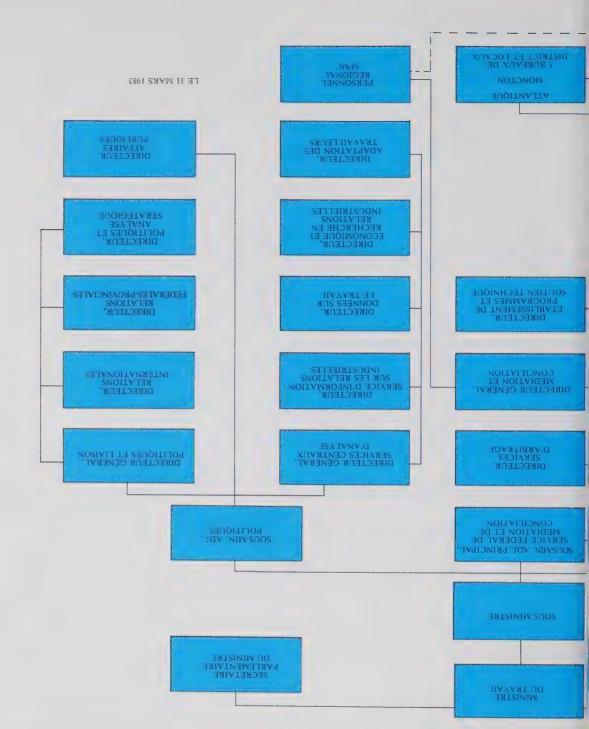
(S.C. 1980-1981-1982-1983, chap. 89 modifié par 1980-1981-1982-1983, chap. 109, 167 et 169; et 1983-1984, chap. 40)

Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

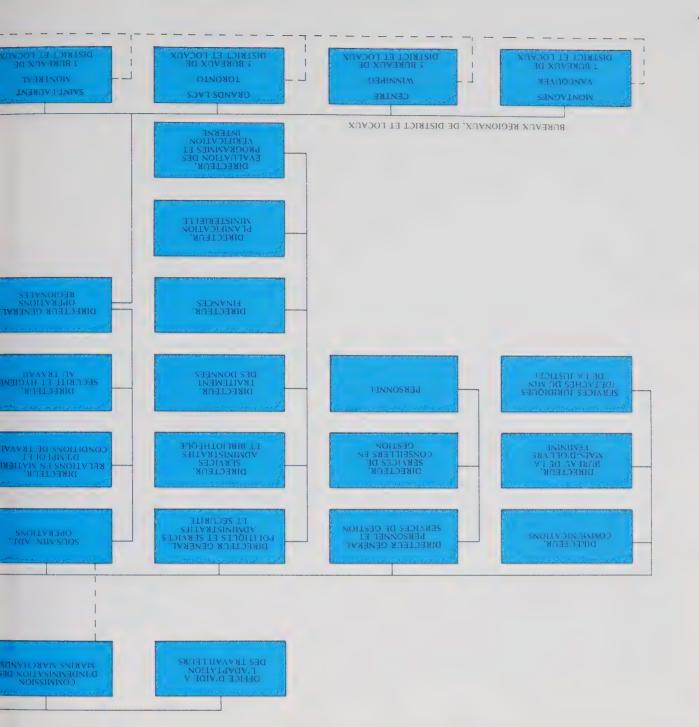
(S.C. 1977-1978, chap. 29 modifié par 1980-1981-1982-1983, chap. 47; et

Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers (S.R.C. 1970, chap. C-31 modifié par 1980-1981-1982-1984, chap. 79; et 1983-1984, chap. 40)

Loi sur la responsabilité des salaires (S.R.C. 1970, chap. W-1)



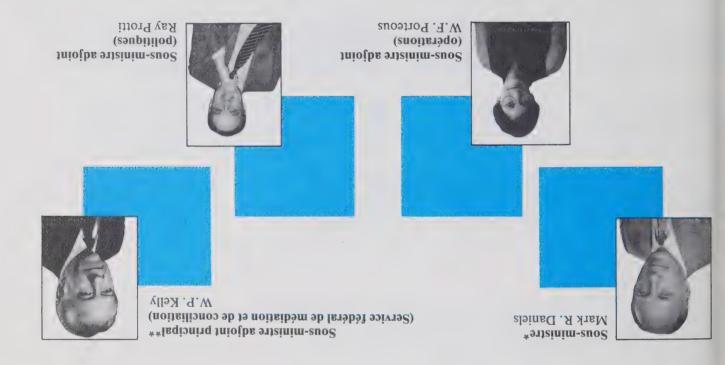
ORGANIGRAMME DE TRAVAIL CANADA





MINISTRE

HAUTS FONCTIONNAIRES



Directeur général (personnel et services de gestion) Alick R. Andrews Directeur intérimaire*** (Bureau de la maind'oeuvre féminine) Paula Bennett

Directeur général (politiques et services administratifs et sécurité)

N.P. Ewing

Directeur (communications) Carol Racine

^{*} Le 1et mai 1985, monsieur Daniels était nommé sous-ministère au ministère de la Consommation et des Corporations. Le nouveau sous-ministre du ministère du Travail est madame Jennifer McQueen.

^{**} Le 1et mai 1985, monsieur Kelly était nommé sous-ministre associé. Il continue cependant à diriger le Service fédéral de médiation et de conciliation.

Photographies:

André Sima Michael Bedford Direction des communications de Travail Canada

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail, gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue, veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications Travail Canada Ottawa (Ontario) K1A 012 (819) 994-0543

N° de cat. de Travail Canada L39-0458/85B

Imprimé au Canada

3861-4861

REVUE ANNUELLE
ANAMA

du 1er avril 1984 au 31 mars 1985



Travail Canada



3861-1861

BEVUE ANNUELLE

